

**LE SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER DE
MARCHANDISES FACE A L'EVOLUTION DU
MARCHE DE L'EMPLOI DES CONDUCTEURS
ROUTIERS**

**LETTRE DE COMMANDE N° 99 MT 44
DRAST - MINISTERE DES TRANSPORTS
PREDIT 1996 - 2000**

**Responsable scientifique : David AKONO -
Groupe AFT IFTIM
Département des Etudes et Recherches**

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| <u>I - EVOLUTION ET FACTEURS D'EVOLUTION DES EFFECTIFS DE CONDUCTEURS ROUTIERS DE MARCHANDISES</u> | 7 |
| 1. <u>UNE CROISSANCE RÉGULIÈRE DES EFFECTIFS DE CONDUCTEURS ESSENTIELLEMENT POUR LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LES AUXILIAIRES</u> | 8 |
| 2. <u>UN « TRANSFERT » DES CONDUCTEURS DU COMPTE PROPRE AU PROFIT DU COMPTE D'AUTRUI</u> | 9 |
| 3. <u>UN MÉTIER QUI NE S'EXERCE QUASIMENT QU'À TEMPS COMPLET</u> | 9 |
| 4. <u>UN MÉTIER QUI SE CARACTÉRISE PAR LA FAIBLE REPRÉSENTATIVITÉ DES MOINS DE 26 ANS ET LA CONCENTRATION DE PLUS DES TROIS QUARTS DES EFFECTIFS COMPRIS ENTRE 26 ET 50 ANS</u> | 10 |
| 5. <u>DES ENTREPRISES DANS LESQUELLES PRÈS DE LA MOITIÉ DES CONDUCTEURS A MOINS DE 4 ANS D'ANCIENNETÉ EN MOYENNE</u> | 11 |
| <u>II - LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS</u> | 12 |
| 1. <u>UN RECU DES RECRUTEMENTS EN 1999, QU'ON NE PEUT ATTRIBUER UNIQUEMENT À UN RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ</u> | 13 |
| 2. <u>LE RECRUTEMENT EN CDI COMME ÉLÉMENT DE FIDÉLISATION ET MOYEN D'ATTIRER DES CONDUCTEURS</u> | 13 |
| 3. <u>UNE FORTE MAJORITÉ DE CDD DE MOINS DE 6 MOIS, AVEC UN RECRUTEMENT EN CDD QUI APPARAÎT COMME L'UN DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE GESTION DE LA FLEXIBILITÉ ET DE SÉLECTION DES CONDUCTEURS</u> | 14 |
| 4. <u>UNE CONCENTRATION DES RECRUTEMENTS ENTRE JUIN ET OCTOBRE</u> | 15 |
| 5. <u>UNE PROPORTION CONSTANTE DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES CONDUCTEURS DEPUIS 1995, MALGRÉ DES VOLUMES DE DÉPART EN HAUSSE</u> | 16 |
| 6. <u>DES DÉPARTS MARQUÉS PAR UNE FORTE PROPORTION DE DÉMISSIONS PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES</u> | 16 |
| 7. <u>DES DÉPARTS PLUS NOMBREUX EN DÉCEMBRE ET EN SEPTEMBRE</u> | 17 |
| 8. <u>UNE MOBILITÉ INTERENTREPRISES ÉLEVÉE</u> | 18 |
| <u>III - LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CONDUCTEURS ROUTIERS</u> | 20 |
| 1. <u>UNE AUGMENTATION CONSÉQUENTE DES OFFRES D'EMPLOIS DE CONDUCTEURS ENTRE 1997 ET 1999, SURTOUT CELLES DES CONDUCTEURS ROUTIERS</u> | 21 |
| 2. <u>UNE MONTÉE EN PUISSANCE DES OFFRES D'EMPLOI DES CONDUCTEURS À PARTIR DU MOIS DE MARS, AVEC UN PIC AUX MOIS DE JUIN ET DE JUILLET</u> | 22 |
| 3. <u>UN RECOURS À L'INTÉRIM EN AUGMENTATION, QUI SEMBLE DE PLUS EN PLUS SE HEURTER À TARISSEMENT DES CANDIDATURES</u> | 23 |
| 4. <u>DES OFFRES D'EMPLOIS ÉMANANT PRINCIPALEMENT DES PME ET TRADUISANT UNE RÉORGANISATION DE LA FONCTION DE TRACTION AU SEIN DU SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES</u> | 24 |
| 5. <u>UNE BAISSÉ IMPORTANTE DES DEMANDES D'EMPLOIS ENREGISTRÉES PAR L'ANPE</u> | 25 |
| 6. <u>UN MARCHÉ DU TRAVAIL DE PLUS EN PLUS TENDU SURTOUT POUR LES CONDUCTEURS ROUTIERS</u> | 26 |

| | |
|---|-----------|
| <u>IV - PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES : ENQUETE</u> | |
| <u>QUANTITATIVE</u> | 27 |
| 1. <u>UNE CONCENTRATION DES RECRUTEMENTS POUR LES ACTIVITÉS LIÉES AU TRANSPORT RÉGIONAL</u> | 28 |
| 2. <u>DES RECRUTEMENTS CARACTÉRISÉS PAR L'URGENCE, AVEC LA TAILLE DE L'ENTREPRISES COMME FACTEUR DISCRIMINANT</u> | 29 |
| 3. <u>DES DÉLAIS DE RECRUTEMENT LIÉS AU NIVEAU DE VISIBILITÉ ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES AYANT DES RECRUTEMENTS EN COURS</u> | 30 |
| 4. <u>DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIANT SAVOIR ÊTRE (MOTIVATION, SÉRIEUX ET RIGUEUR) ET LA FORMATION, L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE N'APPARAISSANT PLUS COMME L'UN DES PRINCIPAUX CRITÈRES POUR LES ENTREPRISES</u> | 31 |
| 5. <u>DES SECONDS CRITÈRES POUR LES ENTREPRISES AYANT DES RECRUTEMENTS EN COURS, PRIVILÉGIANT ÉGALEMENT LE « SAVOIR ÊTRE », MAIS AUSSI L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE</u> | 34 |
| 6. <u>PLUS L'ENTREPRISE EST PETITE PLUS ELLE A RECOURS AUX RELATIONS PERSONNELLES POUR RECRUTER, ELLES SONT LA PRINCIPALE VOIE DE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS</u> | 36 |
| 7. <u>UNE CONFIRMATION DES RELATIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES COMME PRINCIPALE VOIE DE RECRUTEMENT ET LE RÔLE DE PLUS EN PLUS IMPORTANT DE L'ANPE</u> | 38 |
| 8. <u>UN RECOURS À L'INTÉRIM EN PROGRESSION, MAIS ENCORE LIMITÉ ET SURTOUT OCCASIONNEL</u> | 40 |
| 9. <u>DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CROISSANTES AVEC LA TAILLE DES ENTREPRISES</u> | 41 |
| 10. <u>MOINS DE DIFFICULTÉS POUR LES ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ</u> | 42 |
| 11. <u>DES ÉLÉMENTS EXPLICATIFS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT TRÈS DIVERSIFIÉS</u> | 43 |
| <u>V - PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES : ENQUETE</u> | |
| <u>QUALITATIVE</u> | 46 |
| 1. <u>LE CONSTAT DE LA PART DES RESPONSABLES D'ENTREPRISES DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS POUVANT CONDUIRE À UNE CERTAINE PÉNURIE</u> | 47 |
| 2. <u>LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u> | 48 |
| 3. <u>SALAIRES ET CONDITIONS D'EMPLOI</u> | 50 |
| 4. <u>LA FORMATION ET L'ORIENTATION DES FLUX</u> | 51 |
| 5. <u>L'IMAGE DU MÉTIER ET DU SECTEUR</u> | 53 |
| 6. <u>LA REPRISE DE L'ÉCONOMIE CONJUGUÉE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PERÇUS COMME FACTEUR AGGRAVANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE CONDUCTEURS ROUTIERS</u> | 55 |
| 7. <u>LE TARISSEMENT DU VIVIER QUE CONSTITUAIENT LES CONDUCTEURS FORMÉS PENDANT LEUR SERVICE MILITAIRE</u> | 56 |
| 8. <u>DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT QUI REFLÈTENT UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION</u> | 57 |
| <u>VI - CONCLUSION</u> | 59 |
| <u>VII - QUELQUES PROPOSITIONS</u> | 64 |
| <u>VIII - ANNEXES</u> | 66 |

INTRODUCTION

Les conducteurs routiers représentent près des trois quarts des emplois dans le transport routier de marchandises. De par leur poids économique et social. Ils sont l'un des éléments prégnants du secteur du transport routier de marchandises. Un secteur par ailleurs créateur d'emplois, dont la majorité se trouve être des emplois de conducteurs.

Une étude portant sur le marché de l'emploi des conducteurs routiers de marchandises trouve ainsi toute sa pertinence, ce d'autant plus qu'un certain nombre de dirigeants d'entreprises déclarent se heurter à des difficultés de recrutement, d'autres n'hésitant pas à parler de pénurie de conducteurs, à l'heure où les problèmes d'emploi se situent au centre des préoccupations de l'Etat et plus globalement de la société.

Malgré le développement de la formation qu'elle soit initiale ou continue, l'apprentissage « sur le tas », a pendant longtemps été l'une des voies d'acquisition de compétences pour une bonne partie des conducteurs, faisant du même coup de l'expérience professionnelle, un des principaux critères d'évaluation des conducteurs. Au cours des dernières années, l'évolution économique, technologique, organisationnelle et sociale du transport a favorisé l'émergence d'autres critères, principalement la formation.

Le transport routier de marchandises et le marché de l'emploi des conducteurs routiers de marchandises s'inscrivent dans une logique économique, politique, sociale et réglementaire qui les différencient de manière assez marquée des autres secteurs de l'économie.

L'instauration en France de La Formation Minimum Obligatoire (FIMO), pour les conducteurs entrant dans le secteur du transport routier de marchandises, celle de la Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS), pour les conducteurs en exercice, l'extension prochaine de ces deux mesures aux conducteurs non salariés et au compte propre, la réduction du temps de travail, la mise en place du Congé de fin d'activité, la disparition du vivier constitué par les permis poids lourds dispensés par l'armée, constituent autant d'actions susceptibles de peser sur l'offre et la demande de conducteurs confirmés entre les autres mesures nationales voire européennes.

L'analyse du marché de l'emploi des conducteurs routiers nécessite à cet effet la prise en compte des facteurs structurels et conjoncturels qui régissent ce marché, afin d'en mieux saisir les caractéristiques. La seule analyse des données statistiques, ne saurait suffire à saisir toute la dimension de la relation entre

l'offre et la demande d'emploi de conducteurs dans le transport routier de marchandises.

La compréhension et l'analyse du marché de l'emploi des conducteurs routiers de marchandises requièrent ainsi, par delà les seules données statistiques, une meilleure prise en compte des pratiques, des conditions dans lesquelles s'effectuent les recrutements lorsque s'opère la rencontre entre l'entreprise (la demande) et les candidats (l'offre). La nature des critères qui sont privilégiés, les degrés d'urgence dans lesquels s'opèrent les recrutements, les voies d'accès constituent autant d'éléments susceptibles de peser sur l'organisation du marché de l'emploi des conducteurs et oblige à nuancer une analyse par trop centrée sur l'adéquation entre, d'une part le volume de conducteurs demandeurs d'emploi et d'autre part, le nombre de recrutements envisagés par les entreprises.

La relation entre les problématiques de recrutement, d'emploi des conducteurs routiers de marchandises et l'évolution du niveau d'activité relève quant à elle de logiques différentes, comme le prouvent régulièrement les analyses effectuées dans le cadre de l'Enquête trimestrielle de conjoncture réalisée par le Département des Etudes et Recherches du Groupe AFT-IFTIM, au niveau national. Trimestriellement, les entreprises expriment leur opinion sur l'évolution (positive, négative, stable), de leur effectif de conducteurs, de leurs difficultés de recrutement et de leur activité.

Cette enquête permet de confronter, les trois variables qui font partie du mode de questionnement régulier du panel d'entreprises interrogées, (recrutement/ emploi/ volume d'activité).

Cette nécessaire prise en compte des pratiques de recrutements par le biais de différents critères ne doit cependant pas occulter les différences de perception de la situation du marché de l'emploi des conducteurs routiers de marchandises entre les entreprises ayant déjà recruté et les entreprises ayant des recrutements en cours. Une telle approche ne peut qu'enrichir l'analyse, tout en apportant une réponse sur les comportements identiques ou différenciés des deux groupes d'entreprises, ainsi caractérisés dans l'étude.

METHODOLOGIE

La méthodologie de l'étude a été articulée autour de quatre grands axes :

- **Axe 1**

Il a été procédé dans un premier temps à un recensement et une analyse des données et sources statistiques existantes concernant le marché de l'emploi des conducteurs routiers en France (INSEE, ANPE, DMMO, DAEI, UNEDIC, journaux professionnels, etc...), ainsi qu'une mise en perspective des études réalisées et concernant les conducteurs (DARES, INRETS, SES...)

Une première analyse du marché de l'emploi des conducteurs routiers de marchandises s'est faite ainsi par le biais des offres et des demandes enregistrées à l'ANPE. Cette analyse a été complétée par celle des offres et des demandes d'emploi de conducteurs parues dans la presse professionnelle sur une période de 12 mois. Cette dernière approche ayant l'avantage de faire ressortir plus explicitement les qualifications et les profils des conducteurs aussi bien à travers les offres qu'à travers les demandes d'emploi.

- **Axe 2**

L'étude s'est appuyée également sur une exploitation et une analyse en profondeur des Tableaux de Bord Emploi Formation Qualification réalisés par le Département Etudes et Recherches du Groupe AFT-IFTIM.

Les Tableaux de Bord Emploi Formation Qualification présentent le double avantage de pouvoir être exploités sur une période assez longue et celui d'une identification parfaite de la Famille professionnelle « conduite » par rapport aux différentes activités du transport routier de marchandises (TRM, Déménagement, Location, Auxiliaires).

L'analyse des Tableaux de bords emploi-formation a permis de mettre principalement en perspective sur une durée pertinente (6 à 8 ans), par rapport aux recrutements des conducteurs routiers, les types de contrats, les niveaux de qualifications, les niveaux d'âge, les flux de conducteurs entrants et sortants.

Les Tableaux de Bord Emploi Formation Qualification introduits s'appuient sur la notion de famille professionnelle. C'est donc à partir de la famille professionnelle conduite que seront faites certaines analyses. La notion de famille professionnelle a le mérite d'appréhender le métier de conducteur au sens large du terme et beaucoup moins par le tonnage du véhicule utilisé au sein des

entreprises de transport. En effet la très grande majorité de ces conducteurs fait partie d'un même marché du travail.

- **Axe 3**

Une enquête téléphonique auprès d'un échantillon représentatif d'établissements du transport routier de marchandises répartis en deux groupes, celles qui ont recruté au cours des derniers mois et celles ayant des recrutements en vue a été faite. Les interlocuteurs seront les Directeurs de Ressources Humaines (DRH), lorsque ceux-ci existaient, ou les responsables de l'établissement, en ce qui concerne les PME.

L'enquête a été réalisée selon la méthode des quotas en tenant compte à la fois de la taille des établissements et des activités du transport routier de marchandises et du fait qu'ils aient des recrutements en vue, ou qu'ils aient recruté au cours des derniers mois.

Cette enquête a permis de mettre en exergue les stratégies de recrutement des entreprises, leurs critères et modalités de recrutement, la manière avec laquelle s'expriment leurs difficultés ou facilités de recrutement, leurs relations avec le marché du travail des conducteurs routiers d'une manière générale.

Quotas réalisés

| | de 1 à 9 sal | De 10 à 49 sal | 50 sal et plus | Total |
|--------------|--------------|----------------|----------------|------------|
| TRM | 70 | 100 | 20 | 190 |
| DEM | 6 | 6 | 2 | 14 |
| LOC | 6 | 10 | 4 | 20 |
| AUX | 4 | 14 | 8 | 26 |
| Total | 86 | 130 | 34 | 250 |

- **Redressement statistique**

Trois jeux de coefficients ont été utilisés :

1. Une pondération statistique des questionnaires pour l'ensemble des questions à modalités fermées et QRM. Le principe : on rétablit a posteriori la représentativité statistique des questionnaires en fonction de leur répartition par taille et activité d'établissement. Les valeurs absolues correspondent donc à un nombre de questionnaires pondéré, les pourcentages sont relatifs à l'ensemble de la population considérée, (l'échantillon étant supposé représentatif).
2. Une extrapolation en nombre d'établissements
3. Une extrapolation en nombre de salariés. Pour ces deux extrapolations il est important d'essayer de recouper les informations avec d'autres sources, la petite taille d'échantillon induit une marge d'erreur importante sur les estimations +/- 6,2% en théorique avec un échantillon de 250 observations.

- **Population de référence pour le calcul des pondérations**

J'ai utilisé la statistique brute UNEDIC ajustée au 31/12/99 qui est utilisée comme population de référence pour les tableaux de bord, en retenant :

- Les activités agrégées (TRM, DEM, LOC et AUX). NB : attention TRM ne comprend pas ici le 746Z,
- Trois classes de taille (1 : de 1 à 9, 2 : de 10 à 49, 3 : 50 et plus).

Par rapport au champ du TBE on a donc une population plus restreinte, qui ne comprend pas le 746Z (Transports de fonds), ni les Voyageurs (602B, 602G), ni les Ambulanciers (851J). La population totale de référence de ces établissements passe donc de 35 421 (TBE) à 27666 établissements (REC) et de 484 372 salariés (TBE) à 385 875 salariés (REC), soit un quart du champ en moins, 28% en moins pour les établissements et 26% pour les salariés.

| | | Echantillon | Etablissement | Salariés |
|--------------|---|-------------|-----------------|------------------|
| TRM | 1 | 70 | 14899 | 54198 |
| TRM | 2 | 100 | 5609 | 123450 |
| TRM | 3 | 19 | 950 | 97027 |
| DEM | 1 | 6 | 858 | 3759 |
| DEM | 2 | 6 | 387 | 7741 |
| DEM | 3 | 2 | 19 | 1460 |
| LOC | 1 | 6 | 1075 | 3757,2 |
| LOC | 2 | 10 | 427,2 | 10233,8 |
| LOC | 3 | 4 | 83 | 9207 |
| AUX | 1 | 4 | 1741,46 | 7234,42 |
| AUX | 2 | 15 | 1232,65 | 28458,23 |
| AUX | 3 | 8 | 384,44 | 39349,64 |
| Total | | 250 | 27665,75 | 385875,29 |

(NB : Les décimales sont liées à l'ajustement des stats pour les TBE)

Les pondérations sont donc basées sur ces 12 quotas.

- **Axe 4**

Une enquête sous forme d'entretiens auprès d'une vingtaine de responsables d'entreprises d'après une segmentation spatiale (national/ international) et une segmentation par activité (transport de lots, express, transport frigorifique, transport de matières dangereuses, transport de véhicules...) a complété le dispositif méthodologique. Ces entretiens ont été l'occasion de saisir les démarches des entreprises face à l'offre de travail des conducteurs routiers (critères de recrutement, formation...)

| Spécialités | Moins de 10 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et + |
|--------------------------------------|----------------------|------------------|------------------|
| Transport de lots et groupage | 1 | 1 | 1 |
| Transport sous température dirigée | | 1 | 1 |
| La messagerie | 1 | 1 | 1 |
| Le transport de matières dangereuses | 1 | 1 | 1 |
| Vrac solide et liquide | 1 | 1 | 1 |
| Le transport de véhicules | | 1 | 1 |
| Les opérateurs rail-route | | 1 | 1 |
| Déménagement | 1 | 1 | |
| Total | 5 | 8 | 7 |

I - EVOLUTION ET FACTEURS D'EVOLUTION DES EFFECTIFS DE CONDUCTEURS ROUTIERS DE MARCHANDISES

1. Une croissance régulière des effectifs de conducteurs essentiellement pour les activités du transport routier de marchandises et les auxiliaires

Répartition et évolution des conducteurs par activité

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| TRM | 179 850 | 187 356 | 190 959 | 194 360 | 210 446 |
| DEM | 5 790 | 5 059 | 4 512 | 5 964 | 6 232 |
| LOC | 16 304 | 16 514 | 14 999 | 18 042 | 18 176 |
| AUX | 19 919 | 21 541 | 26 152 | 27 443 | 28 326 |
| TOTAL | 221 863 | 230 470 | 236 622 | 245 809 | 263 180 |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Evolution du PIB en volume ; du trafic interne et de la famille professionnelle conduite (Indice 100 en 1995)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|
| PI B en volume | 100 | 101 | 103 | 106 | 109 |
| Trafics intérieurs t/km | 100 | 102 | 106 | 109 | |
| Conducteurs routiers | 100 | 103 | 112 | 108 | 119 |

Source : INSEE, DAET/SES, DER/AFT-IFTIM

Entre 1995 et 1999, le nombre de conducteurs a augmenté de 18,6 %, soit un taux de croissance annuel moyen de 3,72 % largement supérieur à celui de la croissance économique. Parmi les activités, si la croissance en volume a été surtout le fait du transport routier de marchandises, les auxiliaires des transports ont connu la plus forte progression, de 42,2 %, la progression la plus marquée s'effectuant en 1997. Le déménagement comme la location connaissent des augmentations de conducteurs moindres. C'est donc les activités le plus directement impliquées dans le mouvement des marchandises qui sont les moteurs de cette croissance du nombre de conducteurs.

Cette augmentation des effectifs de conducteurs est liée à la croissance de l'activité économique, croissance amorcée à partir de l'année 1996 et qui depuis ne s'est pas relâchée, en même temps que le transport routier de marchandises continuait à gagner des parts de marché par rapport aux autres modes de transport. Mais d'autres facteurs peuvent également expliquer cette augmentation des effectifs.

2. Un « transfert » des conducteurs du compte propre au profit du compte d'autrui

Mobilité intersectorielle des conducteurs

| | 1990 | 1998 | Var 90/98 |
|--------------------|----------------|----------------|--------------|
| Compte d'autrui | 133 798 | 173 600 | + 30 % |
| Compte propre dont | 119 417 | 89 113 | - 25 % |
| Industrie | 24 116 | 19 515 | - 19 % |
| Construction | 26 257 | 19 398 | - 26 % |
| Commerce | 23 742 | 19 457 | - 18 % |
| Autres services | 22 192 | 15 400 | - 31 % |
| Divers | 23 050 | 15 343 | - 33 % |
| TOTAL | 253 215 | 262 173 | + 4 % |

Source : Enquête Emploi INSEE de 1990 à 1998

L'augmentation du nombre de conducteurs ces dernières années appelle notamment à se poser la question de leur origine professionnelle. Si au début des années 90, des études ont montré un passage plus important de conducteurs du compte d'autrui vers le compte propre, principalement pour des raisons liées aux conditions de travail, la tendance s'est inversée (enlever) ces dernières années sous l'effet d'un certain nombre de facteurs, dont principalement l'externalisation de la fonction transport par les entreprises industrielles et commerciales. L'augmentation du nombre de conducteurs tient ainsi à la fois du dynamisme du secteur lié à la croissance économique et également de l'externalisation du transport par les entreprises industrielles et commerciales, avec un compte propre perdant depuis quelques années des conducteurs au profit du compte d'autrui.

3. Un métier qui ne s'exerce quasiment qu'à temps complet

Situation des conducteurs au sein des entreprises par types de contrats et par activité

| | Temps complet | Temps partiel |
|--------------|---------------|---------------|
| TRM | 97,8 % | 2,2 % |
| DEM | 97,7 % | 2,3 % |
| LOC | 97,2 % | 2,8 % |
| AUX | 98,8 % | 1,2 % |
| TOTAL | 97,8 % | 2,2 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Contrairement au transport routier de voyageurs, le travail à temps complet est quasi généralisé au sein des activités liées au transport routier de marchandises et ceci quelles que soient ces activités. Cette généralisation du travail à temps complet même s'il n'en est pas le principal facteur à la rigidité du marché du travail des conducteurs routiers, car elle exclut pour le moment, du marché du travail toutes les personnes, ne désirant ou ne pouvant pas travailler à temps complet. Il s'agit principalement des femmes. Cette situation est un handicap non négligeable par rapport à d'autres secteurs de l'économie avec lesquels le transport routier de marchandises se trouve forcément en concurrence sur le marché du travail. Les structures organisationnelles actuelles du transport s'adaptent peut-être difficilement à d'autres formes de travail que le travail à temps complet, mais la voie mérite d'être explorée ne serait-ce que pour certains type de transport tel que le transport express ou la messagerie en zone urbaine.

4. Un métier qui se caractérise par la faible représentativité des moins de 26 ans et la concentration de plus des trois quarts des effectifs compris entre 26 et 50 ans

Répartition de la famille professionnelle conduite par classe d'âge et par activité en 1999

| | - de 26 ans | 26-30 ans | 31-35 ans | 36-40 ans | 41-45 ans | 46-50 ans | 51-55 ans | 56 ans et plus | TOTAL |
|-------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| TRM | 8,9 % | 14,9 % | 18,6 % | 16,8 % | 14,7 % | 13,3 % | 9,4 % | 3,4 % | 100 % |
| DEM | 11,9 % | 17,4 % | 26,5 % | 16,1 % | 11 % | 8,5 % | 5,5 % | 3,1 % | 100 % |
| LOC | 7,7 % | 15,4 % | 18,3 % | 15,5 % | 14,0 % | 14,0 % | 10,7 % | 4,4 % | 100 % |
| AUX | 8,2 % | 17,4 % | 19,8 % | 16,6 % | 13,9 % | 12,8 % | 8,8 % | 2,4 % | 100 % |
| TOTAL | 8,7 % | 15,2 % | 18,9 % | 16,6 % | 14,4 % | 13,1 % | 9,3 % | 3,3 % | 100 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

L'une des particularités du transport routier, comparé à d'autres secteurs, c'est la faible représentativité des moins de 26 ans. Cette tranche d'âge ne représente que 8,7 % des effectifs totaux de conducteurs, contre 11 % pour l'ensemble des ouvriers. Cette faible représentativité des jeunes est liée à plusieurs facteurs, dont le fait de ne pas pouvoir passer le permis de conduire poids-lourd, avant l'âge de 18 ans. Cette mesure réglementaire limite d'une certaine manière le nombre de postulants potentiels au métier de conducteur routier. Il n'est sûrement pas le seul. On ne peut citer entre autres facteurs qui seront analysés plus loin, l'hésitation de certains responsables d'entreprises, à

confier à des jeunes parfois sans expérience professionnelle, des camions représentant un capital important, non seulement par la valeur du véhicule, mais aussi très souvent par la valeur du chargement.

Du fait de la pénibilité du métier de conducteur routier, la proportion des plus de 50 ans est là aussi inférieure à celle de l'ensemble des ouvriers, avec 12 % contre 15 %. Cette situation ne peut que participer à la réduction de l'offre de travail.

Le gros des effectifs des conducteurs routiers se trouve ainsi concentré dans la tranche des 25-50 ans dans des proportions qui ne sont pas les mêmes dans la grande majorité des autres secteurs de l'économie.

5. Des entreprises dans lesquelles près de la moitié des conducteurs a moins de 4 ans d'ancienneté en moyenne

Ancienneté des conducteurs toutes activités confondues en % en 1999

| | < 1an | 1 à 3 ans | 4 à 10 ans | > 10 ans | TOTAL |
|---|--------|-----------|------------|----------|-------|
| Famille professionnelle conduite | 18,6 % | 29,4 % | 33 % | 19 % | 100 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

L'ancienneté au sein de l'entreprise reflète d'une certaine manière la forte mobilité qui existe chez les conducteurs routiers. A peine 20 % des conducteurs ont plus de 10 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise. Cette tranche d'âge représente 37 % pour l'ensemble des ouvriers.

D'un autre côté 18,6 % des conducteurs ont moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise.

II - LE RECRUTEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Le marché du travail des conducteurs routiers semble présenter un profil particulier qu'on peut comparer à celui de certaines catégories d'emploi (infirmières...), avec des difficultés de recrutement et très peu de chômage.

1. Un recul des recrutements en 1999, qu'on ne peut attribuer uniquement à un ralentissement de l'activité

Evolution des recrutements des conducteurs par activité

| | 1995 | 1996 | 1998 | 1999 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| TRM | 44242 | 54 029 | 60 139 | 57 940 |
| DEM | 1644 | 1 303 | 1 668 | 1 561 |
| LOC | 3264 | 4 358 | 5 007 | 4 148 |
| AUX | 4326 | 6 620 | 7 683 | 6 821 |
| TOTAL | 53 476 | 66 310 | 74 497 | 70 470 |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Après une augmentation forte et soutenue des recrutements entre 1995 et 1998 de près de 40 %, on constate une baisse des recrutements en 1999, même si ceux-ci restent élevés. Cette baisse des recrutements ne peut être attribuée uniquement à celle de l'activité. Elle peut être à la fois le fait d'une réorganisation des entreprises en matière de gestion des conducteurs avec une plus grande fidélisation et en même temps traduire un certain rétrécissement du marché du travail des conducteurs, avec une diminution des candidats potentiels augmentant les difficultés de recrutement. Toutes les activités du transport routier de marchandises sont concernées par cette baisse des recrutements en 1999.

2. Le recrutement en CDI comme élément de fidélisation et moyen d'attirer des conducteurs

Types de contrats d'embauche des conducteurs toutes activités confondues

| Famille professionnelle conduite | CDD | CDI | TRANSFERT | TOTAL |
|---|------------|------------|------------------|--------------|
| 1995 | 45 % | 55 % | | 100 % |
| 1996 | 43 % | 57 % | | 100 % |
| 1997 | 45,8 % | 54,2 % | | 100 % |
| 1998 | 41,3 % | 58,5 % | 0,2 % | 100 % |
| 1999 | 35,4 % | 64,5 % | 0,1 % | 100 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

On constate une très nette augmentation des recrutements en CDI depuis 1995, malgré une légère baisse en 1997. En 1999, le taux de recrutement en CDI atteint un niveau jusque là jamais atteint, avec près des deux tiers des recrutements. Cette situation semble traduire à la fois une volonté des entreprises d'attirer les nouveaux conducteurs en leur offrant des contrats à durée indéterminée, susceptibles de les fidéliser par la suite et de les conserver au sein de l'entreprise, sous le double effet de la confirmation d'une conjoncture économique favorable et d'un marché de l'emploi de conducteur entrant dans une phase de tension croissante.

Le recrutement de conducteurs en CDI devient ainsi pour les entreprises, un moyen de gestion des difficultés de recrutement. Il semble que nombre d'entreprises essaient de se constituer un « panel de bons conducteurs », par cette voie tout en gérant les périodes de surcroît d'activité par des recrutements en CDD ou par l'intérim.

3. Une forte majorité de CDD de moins de 6 mois, avec un recrutement en CDD qui apparaît comme l'un des principaux éléments de gestion de la flexibilité et de sélection des conducteurs

Répartition des contrats à durée déterminée dans la famille professionnelle conduite selon leur durée toutes activités confondues en 1999

| | 1 mois | 2 mois | 3 à 5 mois | 6 à 11 mois | 12 À 23 MOIS | > ou = à 24 mois | TOTAL |
|---------------------------|--------|--------|------------|-------------|--------------|------------------|-------|
| Famille profess. conduite | 20,4 % | 13,2 % | 26,1 % | 19,1 % | 13,8 % | 7,4 % | 100 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Le recrutement en CDD, malgré une baisse relative, demeure à un niveau important et apparaît lui aussi de plus en plus comme un outil stratégique de gestion des personnels de conduite. Le CDD remplit une double fonction, à la fois de gestion de la flexibilité, mais également de moyen de sélection de conducteurs. Les responsables d'entreprises par le biais des CDD, peuvent jauger les conducteurs embauchés et voir s'ils sont aptes à satisfaire aux exigences de l'entreprise. Le CDD pour certains devient une période d'essai déguisée et un sas d'accès à un poste de travail définitif.

Près de 60 % des CDD ont moins de six mois, dont un cinquième ne dépassant pas un mois, ce qui ne peut que confirmer leur double fonction analysée plus haut. La plupart de ces CDD se transformant souvent ainsi en CDI, pour les conducteurs ayant donné satisfaction à leur employeur.

4. Une concentration des recrutements entre juin et octobre

Saisonnalité des recrutements des conducteurs par activité en 1999 en %

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Total |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|--------------|
| TRM | 8,3 | 6,4 | 8,0 | 8,2 | 7,7 | 11,5 | 10,7 | 6,7 | 10,8 | 10,1 | 6,6 | 5,1 | 57940 |
| DEM | 6,7 | 6,5 | 7,0 | 8,6 | 6,9 | 16,7 | 10,5 | 8,9 | 6,2 | 13,6 | 2,3 | 6,2 | 1561 |
| LOC | 6,9 | 8,0 | 7,6 | 9,8 | 8,3 | 12,1 | 8,5 | 6,8 | 10,2 | 10,1 | 5,6 | 6,1 | 4148 |
| AUX | 7,0 | 6,5 | 8,4 | 5,6 | 8,9 | 13,2 | 9,8 | 8,1 | 8,9 | 10,3 | 8,4 | 4,9 | 6821 |
| Total | 8,0 | 6,4 | 8,0 | 8,0 | 7,8 | 11,8 | 11,2 | 6,9 | 10,4 | 10,1 | 6,5 | 5,1 | 70470 |

Source : TBEFO, DER, AFT-IFTIM

Le recrutement doit à la fois satisfaire le surcroît d'activité et le remplacement de conducteurs, la situation pouvant en outre être exacerbée par la mise en place des 35 heures.

La période de juin à octobre avec un creux au mois d'août et des pointes aux mois de juin et de juillet est celle où est effectué le plus grand nombre de recrutements.

La moitié des recrutements sont concentrés sur cette période, période où le marché de l'emploi des conducteurs routiers est le plus tendu, avec les congés d'été et par conséquent les besoins de remplacement et également le surcroît d'activité dans plusieurs secteurs de l'économie, avec naturellement des répercussions sur certaines activités du transport.

Une partie des entreprises se trouve gênée par le manque de visibilité à moyen terme de leur activité. Elles ne peuvent donc établir des prévisions par rapport aux recrutements. Ils s'effectuent donc très souvent dans l'urgence.

Les saisonnalités de recrutement sont assez variables au sein des différentes activités du transport routier. Ainsi les pointes de recrutement des entreprises de déménagement se situent en juin et en octobre, périodes de déménagement par excellence pour les particuliers et les entreprises, ce qui montre que les besoins des entreprises en matière de recrutement sont hétérogènes.

5. Une proportion constante de départs par rapport à l'ensemble des conducteurs depuis 1995, malgré des volumes de départ en hausse

Volume des départs des conducteurs par activité en 1999

| | Effectifs |
|-----------------------------------|------------------|
| Transport routier de marchandises | 40 509 |
| Déménagement | 1 354 |
| Location | 3 210 |
| Auxiliaires des transports | 5 108 |
| TOTAL | 50 181 |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Le nombre de conducteurs quittant leur entreprise par rapport à l'ensemble des conducteurs, traduit assez bien l'importance de la mobilité qui affecte les conducteurs du secteur du transport routier de marchandises.

Si la proportion de départ n'a guère évolué entre 1995 et 1999, respectivement 18,5 et 19 % des effectifs, les volumes par contre sont passés de 40 858 à 50 181. Ces nombreux départs qu'on peut assimiler dans leur grande majorité à des changements d'entreprises, ne peuvent que déstabiliser un marché du travail déjà fort perturbé. Entre départs et nouvelles embauches, les ajustements ne se font pas de manière automatique.

6. Des départs marqués par une forte proportion de démissions par rapport à l'ensemble des familles professionnelles du secteur du transport routier de marchandises

**Motifs de départs des conducteurs salariés en CDI
toutes activités confondues**

| Motifs de licenciement | Fin d'essai | Démission | Licenciements économiques | Autres licenciements | Retraite | Transferts | Autres |
|------------------------|-------------|-----------|---------------------------|----------------------|----------|------------|--------|
| Pourcentage | 3,0 % | 64,4 % | 3,3 % | 15,1 % | 8,2 % | 2,5 % | 3,5 % |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Les démissions représentent près des deux tiers des départs chez les conducteurs, contre 42 % pour l'ensemble des familles professionnelles du secteur. Ces départs par démission et pour des conducteurs recrutés en CDI peuvent placer les entreprises dans des positions délicates, dans la mesure où il faut trouver rapidement un remplaçant au conducteur partant. Certaines entreprises reconnaissent faire du débauchage par l'intermédiaire de leurs

propres conducteurs en les rétribuant si possible. Ce fort taux de démissions traduit également une mobilité intra-sectorielle élevée. Les conducteurs démissionnaires le font en général pour rejoindre une autre entreprise qui leur a promis soit des meilleures conditions de travail, soit une rémunération plus importante.

Ce sont souvent des conducteurs chevronnés ou encore des conducteurs ayant acquis une première expérience au sein de ces entreprises, bref des conducteurs parmi les plus recherchés du marché et par conséquent les plus difficiles à trouver, ce qui ne peut que renforcer les difficultés de recrutement.

7. Des départs plus nombreux en décembre et en septembre

**Saisonnalité des départs des conducteurs par activité
et taux de rotation en 1999 (%)**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Total |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|--------------|
| TRM | 6,9 | 6,2 | 8,1 | 7,3 | 6,8 | 9,4 | 8,2 | 8,9 | 9,4 | 8,5 | 6,4 | 13,8 | 40509 |
| DEM | 6,6 | 5,2 | 1,3 | 7,5 | 3,9 | 10,5 | 5,4 | 13,3 | 14,6 | 5,2 | 9,3 | 17,1 | 1354 |
| LOC | 7,1 | 9,0 | 5,9 | 7,6 | 7,8 | 5,6 | 6,3 | 8,9 | 14,0 | 11,1 | 6,4 | 10,4 | 3210 |
| AUX | 5,6 | 6,8 | 7,9 | 7,5 | 9,4 | 8,3 | 5,8 | 8,0 | 11,8 | 7,4 | 10,0 | 11,5 | 5108 |
| Total | 6,8 | 6,4 | 7,7 | 7,3 | 7,0 | 9,0 | 7,7 | 8,8 | 10,1 | 8,4 | 6,8 | 13,4 | 50181 |
| Tx de rotation | 7,4 | 6,4 | 7,8 | 7,6 | 7,4 | 10,4 | 9,4 | 7,8 | 10,2 | 9,2 | 6,6 | 9,2 | - |

Source : TBEFQ, DER, AFT-IFTIM

Les taux de départ sont les plus importants en septembre et surtout en décembre. En septembre le taux élevé de départ correspond essentiellement aux fins de CDD des conducteurs ayant effectué des remplacements au sein des entreprises. En confrontant recrutements et départs, on constate un solde positif de 20 289 conducteurs, qu'il ne faut pas cependant assimiler à des créations nettes d'emploi. On remarque également que les taux de saisonnalité entre les recrutements et les départs sont différents, la corrélation entre saisonnalités des recrutements et saisonnalité des départs n'étant pas des plus évidente

Il serait délicat de comparer ces deux données. Il existe là aussi des différences marquées entre les diverses activités du transport routier de marchandises, le déménagement étant toujours l'activité la plus décalée par rapport aux autres activités.

La mobilité des conducteurs est la plus importante à partir du mois de juin jusqu'en décembre, si l'on excepte les mois d'août et de novembre. En effet les

taux de rotation, demi-somme entre taux de recrutement et taux de départ, sont les plus élevés pendant cette période.

8. Une mobilité interentreprises élevée

Mobilité des conducteurs livreurs au sein des entreprises de 10 salariés et plus

| Conducteurs livreurs | Entrées | Sorties |
|----------------------|---------|---------|
| 1994 | 21 804 | 20 398 |
| 1995 | 23 551 | 20 992 |
| 1996 | 20 737 | 22 039 |
| 1997 | 22 361 | 21 892 |
| 1998 | 23 697 | 22 359 |

Source : EMMO/DMMO, I NSEE

Mobilité des conducteurs routiers au sein des entreprises de 10 salariés et plus

| Conducteurs routiers | Entrées | Sorties |
|----------------------|---------|---------|
| 1994 | 12 576 | 11 595 |
| 1995 | 9 479 | 9 039 |
| 1996 | 8 939 | 8 986 |
| 1997 | 8 776 | 9 064 |
| 1998 | 10 679 | 10 273 |

Source : EMMO/DMMO, I NSEE

Comme il a été constaté plus haut, les recrutements et les départs au sein des entreprises du transport routier de marchandises sont très saisonniers sur l'année. Les EMMO et le DMMO, nous renseignent sur les entrées et sorties dans les établissements de 10 salariés et plus. Une grande partie des entreprises de transport ne sont par contre pas comprises dans ces données. Elles n'en demeurent pas moins intéressantes dans la mesure où leur mise en série permet d'avoir des indications sur la mobilité d'une partie des conducteurs routiers et de les comparer avec celle de l'ensemble des conducteurs.

On observe ainsi que les entrées et les sorties qu'il s'agisse des conducteurs livreurs ou des conducteurs routiers sont presque équivalentes et ce quelle que soit l'année considérée, ce qui n'est pas le cas lorsqu'on considère l'ensemble de la famille professionnelle conduite, les recrutements étant assez nettement supérieurs aux départs. Même si les deux approches sont différentes, peut-on

dire que les petites entreprises sont celles qui ont les soldes les plus positifs entre recrutements et départs ?

Il serait difficile de l'affirmer, car les bases méthodologiques des deux enquêtes qui fournissent les données sont différentes.

La saisonnalité des entrées et des sorties diffère également de celle de l'ensemble de la famille professionnelle conduite. Les mouvements de conducteurs les plus importants se situent néanmoins de juin à septembre, la pointe se situant en juillet et non en juin pour l'ensemble de la famille professionnelle.

III - LE MARCHE DE L'EMPLOI DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Face à un marché de l'emploi de plus en plus tendu, nombre d'entreprises ont recours à l'ANPE. Il n'existe cependant pas de lien mécanique entre l'évolution de l'emploi et la situation du marché du travail appréhendée à travers les données de l'ANPE sur les offres et demandes d'emploi. Plusieurs facteurs d'ordre structurel ou conjoncturel interviennent dans cette relation.

Il faut rappeler que les offres d'emplois de l'ANPE concernent à priori, aussi bien le compte d'autrui que le compte propre et seule une partie des offres d'emploi (environ 30 à 40 %) transite par l'ANPE.

1. Une augmentation conséquente des offres d'emplois de conducteurs entre 1997 et 1999, surtout celles des conducteurs routiers

Evolution des offres d'emploi

| | 1997 | 1998 | 1999 évolution 99/97 % |
|----------------------|---------------|---------------|---|
| Conducteurs-livreurs | 28 184 | 32 349 | 33 936 20,4 % |
| Conducteurs routiers | 43 640 | 52 298 | 56 453 29,3 % |
| TOTAL | 71 824 | 84 647 | 90 389 25,8 % |

Source : ANPE DG

Les offres d'emploi de conducteurs enregistrées par l'ANPE, ont augmenté de 25 % entre 1997 et 1999. Les offres d'emploi des conducteurs routiers ont connu la plus forte hausse 29,3 % par rapport à celles des conducteurs livreurs qui ont augmenté dans une moindre proportion. On peut attribuer cette augmentation des offres d'emplois à une conjoncture économique favorable, mais également dans une moindre mesure à la réduction du temps de travail, même si ses effets sont difficilement mesurables. Les conducteurs routiers, qui effectuent en général des transports nationaux et/ou internationaux sont souvent les plus difficiles à trouver pour les entreprises.

2. Une montée en puissance des offres d'emploi des conducteurs à partir du mois de mars, avec un pic aux mois de juin et de juillet

43113 : conducteur-livreur

43114 : conducteur routier

Saisonnalité des offres d'emploi en 1999 (graphique)

| 1999 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | total |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 43113 | 2203 | 2188 | 2839 | 2804 | 2625 | 3704 | 3004 | 2518 | 3349 | 3059 | 2834 | 2809 | 33936 |
| 43114 | 3142 | 3321 | 4902 | 5210 | 5465 | 7718 | 6245 | 4284 | 5061 | 4179 | 3776 | 3160 | 56463 |

Source : ANPE DG

Saisonnalité des offres d'emploi de conducteurs-livreurs et de conducteurs routiers en %

| 1999 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | total |
|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 43113 | 6,4% | 6,4% | 8,3% | 8,2% | 7,7% | 10,9% | 8,8% | 7,4% | 9,8% | 9% | 8,3% | 8,2% | 100% |
| 43114 | 5,5% | 5,8% | 8,6% | 9,2% | 9,6% | 13,6% | 11% | 7,5% | 8,9% | 7,4% | 6,6% | 5,5% | 100% |

Source : ANPE DG

La mise en perspective des offres d'emploi tels qu'ils sont définis par l'ANPE fait apparaître une juxtaposition de marchés du travail distincts :

- celui des conducteurs livreurs moins marqué par la saisonnalité. Leur activité se situe surtout autour des zones urbaines et les marchandises livrées sont très souvent les mêmes ou appartiennent au même secteur économique (habillement, agroalimentaire...),
- celui des conducteurs routiers plus fortement marqué par la saisonnalité, pour des distances plus importantes. Cette sensibilité plus forte aux fluctuations saisonnières peut avoir une influence sur les degrés d'urgence des recrutements qui peuvent entraîner des tensions sur le marché du travail de cette catégorie de conducteur.

Le mois de juin est celui où les offres d'emploi des deux catégories de conducteurs sont les plus importantes.

On retrouve cette saisonnalité dans les offres et demandes d'emploi parues dans la revue professionnelle « Les Routiers ».

**Offres et demandes d'emplois de conducteurs parues
dans la revue professionnelle « Les Routiers » en 1999**

| | Offres | Demandes |
|--------------|---------------|-----------------|
| Janvier | 5 | 13 |
| Février | 12 | 9 |
| Mars | 12 | 8 |
| Avril | 10 | 15 |
| Mai | 5 | 9 |
| Juin | 10 | 9 |
| Juillet/Août | 12 | 9 |
| Septembre | 16 | 8 |
| Octobre | 4 | 16 |
| Novembre | 8 | 12 |
| Décembre | 8 | 8 |
| TOTAL | 102 | 116 |

Source : Les Routiers

3. Un recours à l'intérim en augmentation, qui semble de plus en plus se heurter à tarissement des candidatures

Proportion et offres d'emplois intérim

| | 1997 | 1998 | 1999 |
|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Conducteurs- livreurs | 1120 3,9 % | 1742 5,3 % | 1834 5,4 % |
| Conducteurs routiers | 6816 15,6 % | 9857 18,8 % | 10 022 17,7 % |

Source : ANPE DG

Le recours croissant à l'intérim a été pendant un certain temps un moyen de répondre aux fluctuations de l'activité auxquelles sont confrontées les entreprises de transport. Les missions d'intérim ont représenté en 1998 près de 21 000 équivalents emplois en temps plein, ce qui correspond aux effectifs du premier groupe de transport national.

Depuis 1999, le potentiel de l'intérim semble se rétrécir, les entreprises d'intérim éprouvant des difficultés de plus en plus importante pour répondre aux demandes des entreprises surtout les plus grandes comme l'affirme un

responsable d'une société intérim de Lyon, cité par la revue « L'Officiel des transports » de juin 2000.

Les offres d'emploi d'intérim transitant par l'ANPE connaissent ainsi un certain coût d'arrêt en 1999, après une augmentation significative entre 1997 et 1998. Elles augmentent certes en volume entre 1998 et 1999, mais faiblement et baissent même en proportion pour ce qui est de conducteurs routiers.

Les difficultés éprouvées par les entreprises d'intérim sont un signe supplémentaire de tension sur le marché du travail des conducteurs et traduisent les difficultés que peuvent rencontrer les entreprises dans leurs recrutements de conducteurs. Des agences d'intérim en sont arrivées à offrir des primes à ceux qui leur ramènent des conducteurs opérationnels.

4. Des offres d'emplois émanant principalement des PME et traduisant une réorganisation de la fonction de traction au sein du secteur du transport routier de marchandises

Ventilation des offres d'emploi par taille d'entreprises en 1999

| | Moins de 10 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et + | NP |
|----------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| Conducteurs-livreurs | 59,1 % | 29,8 % | 9,8 % | 1,6 % |
| Conducteurs Routiers | 47,9 % | 32,7 % | 16,9 % | 2,3 % |

Source : ANPE DG

La ventilation des offres d'emplois montre que près de 60 % des offres d'emplois concernant les conducteurs livreurs et près de la moitié de celles concernant les conducteurs routiers proviennent des entreprises de moins de 10 salariés.

Soit ses petites entreprises, de très loin les plus nombreuses, sont aussi celles qui s'adressent le plus à l'ANPE, faute de disposer de réseaux de recrutement suffisants, ce qui ne semble pas être le cas, soit ces sont effectivement les PME du transport qui recrutent le plus et qui sont le plus à la recherche de conducteurs. Cette situation pourrait être à terme la confirmation d'une « dualisation » du secteur, avec des grandes entreprises tournées de plus en plus vers les prestations logistiques élaborées et des PME sous-traitantes et remplissant surtout le rôle de tractionnaire. Il faut souligner que les petites entreprises sont celles qui subissent le plus les fluctuations de la conjoncture,

travaillant au gré des opportunités donc moins enclines à établir à moyen terme une gestion prévisionnelle des personnels de conduite.

5. Une baisse importante des demandes d'emplois enregistrées par l'ANPE

Evolution des demandes d'emploi enregistrées (catégorie 1)

| | 1997 | 1998 | 1999 |
|----------------------|----------------|----------------|--------------------------------|
| | | | évolution 99/97 % |
| Conducteurs-livreurs | 68 944 | 62 596 | 59 306 -14 % |
| Conducteurs routiers | 60 514 | 49 044 | 43 026 -29 % |
| TOTAL | 129 458 | 111 640 | 102 332 -21 % |

Source : ANPE DG

Entre 1997 et 1999, les demandes d'emplois de conducteurs connaissent une baisse marquée, caractérisée, comme pour les offres d'emplois par la dichotomie entre les conducteurs livreurs et les conducteurs routiers.

Les demandes d'emplois des conducteurs livreurs, les plus nombreuses, baissent de 14 % pendant cette période, alors que celles des conducteurs routiers baissent de 29 %. Entre des offres d'emplois qui augmentent et des demandes d'emplois qui baissent, on se trouve bien en présence d'un marché de l'emploi tendu surtout pour les conducteurs routiers.

La baisse a été plus sensible entre 1997 et 1998, qu'entre 1998 et 1999. Si cette tendance se poursuit, il est fort possible que le « noyau dur » des demandeurs d'emploi, ceux pour qui la reprise d'emploi est la plus difficile, soit atteint à moyen terme, ce qui ne peut qu'exacerber d'avantage le marché du travail des conducteurs.

6. Un marché du travail de plus en plus tendu surtout pour les conducteurs routiers

Taux de tension des emplois de conducteurs
Ratio Offres /Demandes

| | 1997 | 1998 | 1999 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Conducteurs-livreurs | 0,40 | 0,51 | 0,57 |
| Conducteurs routiers | 0,72 | 1,06 | 1,31 |
| TOTAL | 0,55 | 0,75 | 0,88 |

Source : ANPE DG

La confrontation entre les offres et les demandes d'emplois enregistrées à l'ANPE, nous permet d'introduire la notion de taux de tension qui est le rapport entre les offres et les demandes. C'est le rapport de deux flux, l'un partiel (les offres), l'ANPE n'en recevant qu'un peu plus du tiers et l'autre exhaustif (les demandes). Un rapport supérieur à un, montre qu'il y a plus d'offres d'emplois que de demandes, ce qui est le cas pour les conducteurs routiers à partir de 1998, le taux de tension augmentant encore en 1999, pour cette catégorie de conducteur. Les responsables de l'ANPE estiment qu'il faut au moins un taux de 0,5 pour qu'une offre soit susceptible d'être satisfaite. On en est bien loin pour l'ensemble des conducteurs et encore plus pour les conducteurs routiers.

Le taux de tension est une fonction des stratégies des demandeurs d'emploi et des pratiques de l'ANPE. Ces taux de tension élevés en ce qui concerne les conducteurs sont confirmés par les indications des agences d'intérim qui classent le métier de conducteur routier parmi les 10 qualifications pour lesquelles elles rencontrent des difficultés de recrutement.

**IV - PRATIQUES DE RECRUTEMENT
DES ENTREPRISES :
ENQUETE QUANTITATIVE**

Cette partie de l'étude est basée sur une enquête auprès de 250 établissements du transport routier de marchandises. Il est apparu au cours de l'analyse des résultats de cette enquête que la taille de l'entreprise était l'un des facteurs les plus déterminants et discriminants dans la gestion des ressources humaines, bien plus que l'activité. C'est pourquoi la plupart des analyses seront effectuées en fonction de la taille des entreprises, en rappelant que celle-ci ont été réparties entre celles qui avaient des recrutements en cours et celles qui avaient recruté au cours des derniers mois. L'enquête s'est déroulée entre la mi-février et le début mars 2000, avant la période estivale, qui se caractérise par les tensions les plus fortes sur le marché du travail des conducteurs routiers.

Pendant cette période correspondant à l'enquête, certaines entreprises commencent à anticiper sur le remplacement des conducteurs pour le second trimestre et la période estivale, qui concentrent la grande majorité des recrutements de conducteurs. Il faut savoir par ailleurs que l'activité économique a été fort soutenue au premier trimestre 2000.

1. Une concentration des recrutements pour les activités liées au transport régional

Catégories de conducteurs pour lesquels les recrutements sont envisagés (% d'entreprises)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|---------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Régional | 62 % | 54 % | 50 % | 58 % |
| National | 31 % | 29 % | 30 % | 30 % |
| International | 7 % | 17 % | 20% | 12 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Entreprises ayant recruté Catégories de conducteurs recrutés (% d'entreprises)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|---------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Régional | 62 % | 50 % | 65 % | 59 % |
| National | 17 % | 32% | 19% | 21 % |
| International | 21 % | 18% | 16% | 20 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Le profil du conducteur recherché est très souvent défini par la zone d'activité dans laquelle il est appelé à exercer son métier (régionale, nationale, internationale). Le critère de la zone d'activité est d'autant plus important et c'est la raison pour laquelle il fait l'objet d'une question à part entière, qu'il est susceptible d'influencer les critères tels que la disponibilité, l'expérience professionnelle ou encore le niveau de qualification.

Les conducteurs régionaux sont les plus demandés, qu'il s'agisse des entreprises ayant des recrutements en cours ou de celles qui ont effectué leurs recrutements. On peut assimiler cette demande importante de conducteurs régionaux à la forte activité économique intérieure des premiers et deuxièmes trimestres 2000, période pendant laquelle la croissance économique a été en grande partie tirée par la consommation interne.

Cette hypothèse est confirmée par l'Enquête conjoncture du Département des Etudes et Recherches de l'AFT-IFTIM qui montre une évolution très marquée à la hausse des trafics en distribution urbaine et en trafic intérieur de moins de 200 kilomètres. Les trafics régionaux sont en outre les plus importants en volume par rapport aux trafics inter-régionaux et internationaux, comme le montrent régulièrement les données du SI TRAM.

2. Des recrutements caractérisés par l'urgence, avec la taille de l'entreprises comme facteur discriminant

Délai dans lequel l'emploi a été pourvu pour les entreprises ayant recruté récemment (% d'entreprises)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|----------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Quelques jours | 65 % | 66 % | 48 % | 65 % |
| Une quinzaine | 8 % | 7 % | 8 % | 8 % |
| Un mois | 13 % | 8 % | 15 % | 12 % |
| De 1 à 3 mois | 8 % | 8 % | 11 % | 8 % |
| Plus de 3 mois | 5 % | 10 % | 17 % | 7 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Plus que la visibilité économique, les délais de recrutement semblent être régis par le degré d'urgence, en période de conjoncture économique favorable, surtout pour les petites entreprises.

Globalement, plus des deux tiers des conducteurs ont été recrutés dans la quinzaine de jours suivant la décision de recrutement. On pourrait croire à une absence de difficultés de recrutement des conducteurs routiers de

marchandises, mais la situation est sûrement plus complexe et revêt plusieurs réalités.

Un croisement entre délais de recrutement et catégorie de conducteurs recrutés montre que les conducteurs régionaux sont ceux qui sont le plus concernés par les recrutements effectués dans la quinzaine. Les délais sont relativement plus longs pour une bonne partie des conducteurs affectés au transport international. En effet près d'un tiers d'entre eux ont été recrutés dans un délai allant d'un à trois mois.

Les délais de recrutement recouvrent divers aspects en fonction de la taille des établissements. D'une part, les petites entreprises travaillant souvent au gré des opportunités et par conséquent plus confrontées à l'urgence des recrutements, avec des difficultés à trouver des solutions internes et d'autre part les entreprises les plus importantes, plus à même de trouver des solutions internes, avec une plus grande visibilité de leur activité à moyen terme et ne se trouvant pas ainsi dans les mêmes situations d'urgence que les PME. Ce constat n'exclut aucunement que l'une et l'autre des deux types d'entreprises aient plus ou moins des difficultés de recrutement, car les stratégies en la matière sont différentes.

Au travers des délais de recrutement, semble ainsi apparaître un marché du travail des conducteurs routiers de marchandises à plusieurs vitesses en fonction principalement des degrés d'urgence et des types de transport à effectuer (régional, international). Il est possible que les entreprises prennent plus de temps pour recruter des conducteurs appelés à effectuer du transport international.

3. Des délais de recrutement liés au niveau de visibilité économique des entreprises ayant des recrutements en cours

Délai dans lequel l'emploi doit être pourvu pour les entreprises ayant des recrutements en cours (% d'entreprises)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Immédiatement | 44 % | 39 % | 32 % | 42 % |
| Dans 15 jours | 10 % | 12 % | 37 % | 13 % |
| dans le mois | 14 % | 23 % | 20 % | 17 % |
| Dans les 3 mois | 32 % | 26 % | 12 % | 28 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Autant que d'éventuelles difficultés de recrutement, les délais de recrutement pour les entreprises ayant des recrutements en cours, semblent également refléter le niveau de visibilité économique des entreprises quant à leur activité.

Plus les entreprises sont incertaines sur l'avenir en termes de recrutement, plus elles sont nombreuses à avoir des délais de recrutement importants. Ainsi 32 % des entreprises de moins de 10 salariés et 26 % des entreprises de 10 à 49 salariés situent leur recrutement à venir dans les trois mois, contre 12 % seulement d'entreprises de 50 salariés et plus.

Il n'en demeure pas moins que plus de la moitié des entreprises désirent recruter dans les 15 jours, les plus nombreuses ayant même à recruter dans l'immédiat, ce qui ne peut qu'ajouter des éléments de tension sur le marché du travail des conducteurs routiers de marchandises.

On peut également ajouter que d'une manière générale et par rapport aux différentes activités du transport, les délais de recrutement sont relativement plus courts dans l'activité de la location de véhicules et plus long dans le déménagement, de par le caractère extrêmement saisonnier de cette activité, les mois de juin et de juillet concentrant plus de la moitié de cette activité, or l'enquête s'est déroulée entre le mois de février et le mois de mars 2000.

Au-delà de l'activité de déménagement, les effets de la saisonnalité sur les recrutements ne sont pas à négliger, car un nombre significatif d'entreprises (35 %) déclare effectuer certains recrutements à des périodes précises de l'année. Ce chiffre passe à 85 % pour les entreprises de location qui doivent non seulement palier aux départs en vacances dans les autres activités du transport, mais également fournir des véhicules avec chauffeur au compte propre.

4. Des critères de recrutement privilégiant savoir être (motivation, sérieux et rigueur) et la formation, l'expérience professionnelle n'apparaissant plus comme l'un des principaux critères pour les entreprises

Les entreprises définissent les critères de recrutement en fonction de leur activité, de l'urgence et de la représentation qu'elles se font du poste à pourvoir. C'est pourquoi, il a été demandé aux responsables d'entreprises interrogés de choisir un premier et un deuxième critère prioritaire parmi une liste de critères proposés. Une analyse de la combinaison des premiers et deuxièmes critères pouvant apporter un éclairage plus pertinent, quant à l'appréhension des approches des entreprises en matière de modalités de recrutement.

**Premier critère de recrutement pour les entreprises
ayant des recrutements en cours (choix parmi la liste proposée)**

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Motivation | 27 % | 31 % | 35 % | 29 % |
| Sens commercial | 7 % | 3 % | 0 % | 5 % |
| Expérience | 3 % | 23 % | 24 % | 12 % |
| Sérieux et rigueur | 37 % | 15 % | 18 % | 28 % |
| FIMO | 13 % | 3 % | 15 % | 10 % |
| FCOS | 13 % | 25 % | 7 % | 16 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

**Premier critère de recrutement pour les entreprises
ayant recruté récemment
(choix parmi la liste proposée)**

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| Motivation | 22 % | 25 % | 24 % | 23 % |
| Sens commercial | 12 % | 0 % | 0 % | 9 % |
| Expérience | 19 % | 25 % | 32 % | 21 % |
| Sérieux et rigueur | 21 % | 17 % | 13 % | 19 % |
| FIMO | 11 % | 12 % | 16 % | 11 % |
| FCOS | 15 % | 22 % | 16 % | 11 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

L'expérience n'est pas forcément mise en avant pour les entreprises ayant des recrutements en cours. Face à un marché du travail tendu, la majorité des entreprises, surtout les plus petites ne font pas de l'expérience leur premier critère de sélection des conducteurs. L'expérience professionnelle occupe même le dernier rang des premiers critères de recrutement pour les entreprises de moins de 10 salariés, même si celle-ci reste un critère significatif pour près d'un quart des entreprises de plus de 10 à 49 et de 50 salariés et plus. Ces dernières étant peut-être plus à même de fournir des salaires conséquents à des conducteurs chevronnés.

Les « savoir être » (motivation, sérieux, rigueur) par contre arrivent en tête des critères mentionnés par les entreprises. Compte tenu des contraintes liées à l'exercice de la profession de conducteur routier de marchandises, contraintes

correspondant aux horaires, à la pénibilité de certaines tâches entre autre, ces critères apparaissent pour la majorité des entreprises, comme la condition nécessaire et suffisante pour exercer ce métier, dans la période actuelle.

La formation, qu'il s'agisse de formation obligatoire, FCOS ou FIMO, cette dernière pouvant être d'avantage assimilée à l'embauche de nouveaux entrants est un critère important pour un quart des responsables d'entreprises toutes tailles confondues. Les formations obligatoires (FCOS, FIMO), semblent être considérées comme un fait acquis pour un certain nombre de responsables d'entreprises, alors que pour les 16 % qui mentionnent la FCOS et 10 % qui mentionnent la FIMO, on peut penser que celles ci jouent un double rôle de sélection, sélection par rapport à leurs compétences, mais également par rapport au fait que les candidats retenus n'auront pas à les passer une fois qu'ils ont intégré l'entreprise, résolvant également du même coup les problèmes de disponibilité et les problèmes réglementaires.

Pour les entreprises ayant recruté au cours des derniers mois précédant l'enquête, un cinquième des recrutements a été effectué sur la base de l'expérience professionnelle. Ce chiffre atteint un tiers des entreprises des entreprises de 50 salariés et plus et un quart des entreprises de 10 à 49 salariés

Les grandes entreprises, se basent beaucoup plus sur l'expérience des conducteurs, ce critère leur apparaissant plus pertinent face à des candidats qui ne sont pas souvent issus de leur environnement relationnel. En effet dans les entreprises les plus importantes il y a beaucoup plus de chances que les recrutements soient effectués par un responsable des ressources humaines pour qui le « parcours professionnel » du conducteur correspondant souvent à des certificats de travail, est l'un des principaux éléments de référence.

La motivation, le sérieux et la rigueur demeurent des critères importants, même s'ils ne sont cités que par 42 % des entreprises, surtout les petites, alors que le sens commercial n'apparaît pas du tout comme un critère de recrutement pour les entreprises de 10 à 49 et de 50 salariés et plus, lesquelles il est vrai possèdent très souvent des services commerciaux contrairement à la plupart des entreprises de moins de 10 salariés.

Entre les critères définis par les entreprises désirant recruter des conducteurs et ceux sur lesquels se sont appuyées les entreprises ayant recruté, il existe des différences qui reflètent la situation de l'offre et de la demande de conducteurs routiers de marchandises

Face à la réalité du marché du travail des conducteurs routiers de marchandises, les entreprises se rabattent sur les critères de recrutement qui leur sont le plus facilement identifiable et repérables, c'est à dire vers l'expérience professionnelle, car il n'est pas toujours facile pour un responsable d'entreprises de déceler chez des candidats, à première vue, des qualités de motivation de sérieux et de rigueur. A ce niveau, on peut dire que les petites entreprises ou les entreprises situées sur certains espaces ruraux ont un avantage certain sur les entreprises situées en zone urbaine où l'anonymat des candidats est de mise.

5. Des seconds critères pour les entreprises ayant des recrutements en cours, privilégiant également le « savoir être », mais aussi l'expérience professionnelle

Second critère de recrutement pour les entreprises ayant des recrutements en cours (choix parmi la liste proposée)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|
| Motivation | 36 % | 16 % | 24 % | 28 % |
| Sens commercial | 5 % | 9 % | 9 % | 7 % |
| Expérience | 24 % | 14 % | 21 % | 21 % |
| Sérieux et rigueur | 25 % | 31 % | 25 % | 24 % |
| FIMO | 7 % | 9 % | 12 % | 8 % |
| FCOS | 3 % | 21 % | 9 % | 10 % |
| Non-réponse | 3 % | 0 | 0 | 2 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Second critère de recrutement pour les entreprises ayant recruté récemment (choix parmi la liste proposée)

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|
| Motivation | 29 % | 23 % | 3 % | 27 % |
| Sens commercial | 10 % | 17 % | 16 % | 12 % |
| Expérience | 9 % | 16 % | 24 % | 11 % |
| Sérieux et rigueur | 27 % | 22 % | 32 % | 26 % |
| FIMO | 13 % | 12 % | 8 % | 13 % |
| FCOS | 12 % | 9 % | 17 % | 11 % |
| Non-réponse | 0 | 1 % | 0 | 0 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Les « savoir être » apparaissent également comme les seconds critères cités par le plus grand nombre d'entreprises ayant des recrutements en cours. Les entreprises de moins de 10 salariés sont les plus nombreuses à mettre en exergue ces critères. L'expérience professionnelle concerne au titre de second critère de recrutement, un nombre plus important d'entreprises. Elles sont plus d'un cinquième à la mentionner, tandis que les formations FIMO et FCOS restent quelque peu en retrait par rapport au nombre d'entreprises qui les citent comme premier critère de recrutement.

Plus de la moitié des entreprises citent la motivation, le sérieux et la rigueur comme second critère de recrutement, parmi les entreprises ayant recruté. Parmi ces « savoir être », la motivation est la plus marquée pour les entreprises de moins de 10 salariés, alors que pour les entreprises de 50 salariés et plus, c'est le sérieux et la rigueur qui priment.

L'expérience tient toujours un rôle important pour les entreprises de 50 salariés et plus. Comme il a été vu plus haut, ce critère arrive en seconde position pour cette catégorie d'entreprises qui en font l'un des piliers dans leur recrutement, car on peut penser que l'expérience professionnelle représente pour ces entreprises un critère des plus objectifs, contrairement aux autres catégories d'entreprises qui ne la privilégient pas.

Expérience souhaitée pour les conducteurs en cours de recrutement en %

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | Total |
|---------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| 1 à 2 ans | 75 % | 69 % | 68 % | 72 % |
| 2 à 5 ans | 25 % | 27 % | 32 % | 26 % |
| 5 ans et plus | | 4 % | | 2 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

En mettant en parallèle les seconds critères de recrutements et les deux catégories d'entreprises de l'échantillon (recrutements en cours et recrutements récents), on constate peu de décalage si ce n'est par rapport à l'expérience professionnelle. Ainsi plus du cinquième des entreprises ayant des recrutements en cours cite l'expérience professionnelle comme critère de recrutement, alors que 11 % seulement des entreprises ayant recruté déclarent s'y être référé. Peut-on pour autant dire que dans la réalité du marché du travail et des recrutements de conducteurs routiers de marchandises l'expérience joue de moins en moins un rôle important ? Cette situation ne traduit-elle pas une

raréfaction des conducteurs les plus expérimentés qui se trouvent pour la grande majorité d'entre eux « casés » dans les meilleures entreprises ?

Il est sûr que de nombreux autres facteurs interviennent sur le marché du travail des conducteurs routiers de marchandises et seule une étude sur les stratégies d'emploi des conducteurs pourrait apporter une meilleure appréhension des problématiques liées à l'expérience professionnelle, comme critère de recrutement.

D'une manière générale, on peut dire que l'expérience professionnelle, comme l'ont montré plusieurs études dont l'étude sur les profils, la mobilité et les politiques de recrutement des conducteurs, réalisée par le Département des Etudes et Recherches de l'AFT-IFTIM en 1996, a pendant longtemps été le principal critère de recrutement. En 1996, les deux tiers des entreprises interrogées privilégiaient l'expérience professionnelle dans leur recrutement, le profil le plus recherché étant un conducteur ayant entre deux et cinq ans d'expérience professionnelle.

Sous l'effet d'un développement et d'une généralisation des formations obligatoires, non seulement ce profil idéal a évolué au profit des conducteurs ayant entre 1 et deux ans d'expérience, mais les critères désormais mis en avant sont liés aux savoir-être, face à des conducteurs ayant les mêmes formations.

6. Plus l'entreprise est petite plus elle a recours aux relations personnelles pour recruter, elles sont la principale voie de recrutement des conducteurs

Une enquête de l'INSEE sur l'origine des recrutements en France montre qu'en période d'incertitude économique, les relations personnelles ou professionnelles ont tendance à se substituer aux autres voies de recrutement.

Ce constat semble se vérifier dans le secteur du transport routier de marchandises, mais ce dernier de par ses caractéristiques et les spécificités liées aux métiers de conducteur routier de marchandises, n'en présente pas moins de particularités quant à ses voies de recrutement.

**Les voies de recrutement pour les entreprises
ayant des recrutements en cours (% d'entreprises)**

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| ANPE | 18 % | 20 % | 16 % | 18 % |
| Les petites annonces | 12 % | 17 % | 18 % | 15 % |
| Candidatures spontanées | 15 % | 23 % | 31 % | 20 % |
| Agence d'intérim | 6 % | 9 % | 13 % | 8 % |
| Relations personnelles ou prof | 29 % | 21 % | 14 % | 24 % |
| Organisme de formation prof | 18 % | 11 % | 6 % | 14 % |
| Lycée d'enseignement | 2 % | 0 % | 0 | 1 % |
| Autres | 0 | 0 | 2 % | 0 |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Pour les entreprises ayant des recrutements en cours, la première voie de recrutement envisagée concerne les relations personnelles ou professionnelles. Ces dernières demeurent l'apanage des petites entreprises puisque près du tiers d'entre elles déclarent vouloir y faire appel pour recruter des conducteurs, alors que 14 % seulement des entreprises de 50 salariés et plus veulent y recourir. Au sein des petites entreprises, dans lesquelles le patron est très souvent lui-même conducteur, le contact direct avec les candidats potentiels est plus fréquent.

Les entreprises les plus importantes privilégient quant à elles, les candidatures spontanées. De par leur statut leur visibilité et leur réputation, elles sont plus à même d'attirer ce type de candidatures et elles disposent le plus souvent d'un service de ressources humaines à même de procéder à des sélections et à des recrutements, ce qui n'est pas le cas de la plupart des PME.

On remarque néanmoins une répartition assez significative entre les principales voies de recrutement, preuve que les entreprises dans leurs recrutements essaient d'exploiter toutes les voies possibles à l'exception des lycées d'enseignement, qui n'ont quasiment pas de contacts avec les entreprises en matière de recrutement.

7. Une confirmation des relations personnelles et professionnelles comme principale voie de recrutement et le rôle de plus en plus important de l'ANPE

**Les voies de recrutement pour les entreprises ayant recruté récemment
(% d'entreprises)**

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| ANPE | 22 % | 18 % | 20 % | 21 % |
| Les petites annonces | 4 % | 12 % | 15 % | 7 % |
| Candidatures spontanées | 13 % | 23 % | 31 % | 17 % |
| Agence d'intérim | 3 % | 16 % | 4 % | 7 % |
| Relations personnelles ou prof. | 56 % | 28 % | 21 % | 46 % |
| Organisme de formation prof. | 2 % | 3 % | 9 % | 3 % |
| Lycée d'enseignement | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

S'agissant des entreprises ayant recruté dans les derniers mois précédant l'enquête, elles ont presque pour moitié recruté par le biais des relations personnelles ou professionnelles, avec toujours une segmentation suivant la taille des entreprises, puisque plus de la moitié des entreprises de moins de 10 salariés (56 %) y ont eu recours, contre 21 % d'entreprises de 50 salariés et plus, qui privilégient les candidatures spontanées, qui arrivent en troisième position des voies de recrutement adoptées par les entreprises.

L'ANPE, semble de plus en plus remplir son rôle d'intermédiaire du marché du travail. Les entreprises toutes tailles confondues et à peu près dans les mêmes proportions font appel à ses services. Les organismes de formation professionnelle et le système éducatif, ne semblent pas encore être des acteurs à part entière du marché du travail des conducteurs routiers de marchandises.

Comparaison des voies de recrutement entre les deux catégories d'entreprises

| | Entreprises ayant des recrutements en cours | Entreprises ayant recruté récemment |
|-----------------------------|---|-------------------------------------|
| ANPE | 18 % | 21 % |
| Les petites annonces | 15 % | 7 % |
| Candidatures spontanées | 20 % | 17 % |
| Agence d'intérim | 8 % | 7 % |
| Relations perso ou prof. | 24 % | 46 % |
| Organisme de formation prof | 14 % | 3 % |
| Lycée d'enseignement | 1 % | 0 |
| Autres | 0 | 0 |
| TOTAL | 100 % | 100 % |

La mise en parallèle des voies de recrutement préconisées par les deux catégories d'entreprises de l'enquête montre d'une certaine manière le décalage existant sur le marché du travail entre les projets des entreprises en matière de recrutement et la réalité du marché du travail.

Ainsi, si 24 % des entreprises souhaitent passer par leurs relations personnelles ou professionnelles pour leurs recrutements, elles sont 46 % à concrètement les avoir utilisés. ON retrouve la même situation mais dans une moindre mesure, s'agissant de l'ANPE, avec 18 % des entreprises envisageant utiliser les services de l'organisme public et 21 % d'entreprises qui l'ont effectivement fait.

Il semble que les entreprises devant la difficulté à recruter, se tournent dans leur grande majorité vers leurs relations personnelles ou professionnelles et en dernier recours vers l'ANPE, l'intérim répondant à peu près pour le moment à leurs souhaits.

8. Un recours à l'intérim en progression, mais encore limité et surtout occasionnel

Niveau de recours à l'intérim pour les entreprises ayant des recrutements en cours et souhaitant faire appel à l'intérim

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|------------------------|----------------|------------------|---------------------|--------------|
| Pratique systématique | 0 | 34 % | 34 % | 22 % |
| Pratique occasionnelle | 63 % | 48 % | 66 % | 57 % |
| Non-réponse | 37 % | 17 % | 0 | 22 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Pour les 8 % des entreprises ayant des recrutements en cours et désirant faire appel à l'intérim, cette pratique bien qu'en progression par rapport aux résultats de précédentes enquêtes, reste occasionnelle. Seules 22 % de ces entreprises y ont recours systématiquement. L'intérim apparaît comme le moyen de pouvoir répondre aux périodes de surcroît d'activité ou toute autre situation imprévue. L'intérim est surtout le fait des entreprises de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus qui dans l'enquête déclarent vouloir y avoir recours de manière systématique.

Niveau de recours à l'intérim pour les entreprises ayant recruté récemment et ayant fait appel à l'intérim

| | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|------------------------|----------------|------------------|---------------------|--------------|
| Pratique systématique | 0 | 60 % | 0 | 41 % |
| Pratique occasionnelle | 100 % | 31 % | 100 % | 53 % |
| Non-réponse | | 9 | 0 | 6 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

L'intérim a également été une pratique majoritairement occasionnelle pour les 7 % des entreprises ayant recruté effectivement des conducteurs. Parmi les entreprises interrogées, seules 60 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont déclaré avoir recruté systématiquement par ce biais. Pour le reste des entreprises, le recours à l'intérim n'a été qu'une pratique occasionnelle.

9. Des difficultés de recrutement croissantes avec la taille des entreprises

L'appréhension de l'environnement socio-économique dans lequel déroule le recrutement de conducteurs routiers de marchandises a conduit à demander aux responsables d'entreprises de se prononcer sur les difficultés rencontrées (question fermée), d'en expliquer les raisons en cas de réponses positives (question ouverte réponse spontanée) et pour finir de prendre position sur échelle allant de « tout à fait d'accord », à « pas du tout d'accord ». Cette démarche a été adoptée avec pour objectif de mieux cerner le marché de l'emploi des conducteurs routiers tel qu'il est perçu par les entreprises de transport, non seulement celles qui avaient des recrutements en cours, mais aussi celles qui avaient recruté dans la période précédent l'enquête.

Difficultés de recrutement de conducteurs pour les entreprises ayant des recrutements en cours

| Eprouvez-vous des difficultés de recrutement ? | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|---|-----------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|
| OUI | 43 % | 65 % | 82 % | 53 % |
| NON | 57 % | 35 % | 18 % | 47 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

La taille de l'entreprise apparaît comme l'un des premiers facteurs discriminant en matière de difficultés de recrutement pour les entreprises ayant de recrutements en cours. Les réponses des responsables d'entreprises montrent très clairement que les difficultés de recrutement sont croissantes avec la taille de l'entreprise. Plus de la moitié des entreprises de moins de 10 salariés déclarent ne pas éprouver des difficultés de recrutement, alors que 82 % des entreprises de 50 salariés et plus affirment en éprouver.

Les petites entreprises semblent ainsi s'être mieux adaptées au marché du travail, de par leur situation géographique, souvent dans des zones rurales ou en contact avec celles-ci, leurs caractéristiques propres, avec des responsables, qui sont souvent d'anciens conducteurs, quand ils ne continuent pas à conduire. Elles se sont constitué des réseaux de conducteurs qui leur permettent de mieux faire face à d'éventuelles difficultés de recrutement. Cette proximité physique des conducteurs avec les responsables dans les petites entreprises, n'est pas toujours de mise dans les entreprises les plus importantes où les recrutements sont souvent le fait d'un service des ressources humaines.

Le paramètre financier est également à prendre en compte dans les stratégies suivies par les conducteurs en matière d'embauche. L'application stricte de la réglementation dans les grandes entreprises rebuterait un certain nombre de conducteurs qui préféreraient travailler plus et gagner plus, une opportunité que semblent leur offrir certaines petites entreprises. Une hypothèse qu'il faudrait cependant vérifier, même si elle est régulièrement apparue en filigrane tout au long des entretiens en entreprises.

Un certain nombre de grandes entreprises ont cependant développé des stratégies de recrutement qui font de leurs conducteurs les premiers « sergents recruteurs », avec parfois une rémunération à la clé. De telles pratiques ne peuvent que traduire le degré de tension existant sur ce marché du travail.

10. Moins de difficultés pour les entreprises ayant recruté

Difficultés de recrutement de conducteurs pour les entreprises ayant recruté récemment

| A | 1 à 9 salariés | 10 à 49 salariés | 50 salariés et plus | TOTAL |
|--------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|
| OUI | 19 % | 39 % | 43 % | 25 % |
| NON | 81 % | 61 % | 57 % | 75 % |
| TOTAL | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Au-delà du décalage existant entre la perception par les entreprises ayant des recrutements en cours et celles qui les avaient effectués au moment de l'enquête, dans un secteur où une grande partie des recrutements se font dans l'urgence, il faut retenir la confirmation du facteur taille comme facteur discriminant en matière de recrutement. Malgré une majorité d'entreprises de 50 salariés et plus déclarant ne pas avoir des difficultés de recrutement, les entreprises de moins de 10 salariés sont de très loin les plus nombreuses (81 %), à avancer la même affirmation.

Les hypothèses émises plus haut demeurent valables quant aux stratégies de recrutement des différentes catégories d'entreprises. Les entreprises de 10 à 49 salariés ont des pourcentages qui se rapprochent beaucoup plus de ceux des entreprises de 50 salariés et plus, comme si le seuil de 10 salariés était celui à partir duquel les entreprises changent de stratégies de recrutement.

11. Des éléments explicatifs des difficultés de recrutement très diversifiés

Éléments explicatifs de la pénurie pour les entreprises ayant des recrutements en cours

| | Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Peu d'accord | Pas du tout d'accord |
|--|----------------------|-----------------|--------------|----------------------|
| Pas assez de candidatures | 63 % | 13 % | 12 % | 12 % |
| Niveau de formation insuffisant | 43 % | 15 % | 23 % | 19 % |
| Candidats potentiels pas assez motivés | 63 % | 15 % | 13 % | 9 % |
| Horaires contraignants | 30 % | 9 % | 17 % | 44 % |
| Faible mobilité géographique | 21 % | 6 % | 15 % | 58 % |
| Des candidats Absences du domicile de plusieurs journées | 27 % | 15 % | 13 % | 44 % |
| Manque d'expérience des candidats | 45 % | 21 % | 22 % | 12 % |
| Dispositifs réglementaires FIMO/FCOS | 68 % | 10 % | 7 % | 14 % |
| Jeunes peu attirés par le métier | 59 % | 12 % | 12 % | 17 % |
| Saisonnalité de l'activité | 48 % | 7 % | 4 % | 41 % |

Pour les responsables d'entreprises ayant des recrutements en cours, les dispositifs liés aux formations obligatoires, le manque de motivation des candidats et le déficit quantitatif des candidatures lié à la faible attraction du secteur, notamment auprès des jeunes, sont les principaux facteurs des difficultés de recrutement des conducteurs. La faible mobilité des candidats et le fait d'être absent du domicile plusieurs jours ne sont par contre pas considérés comme des facteurs explicatifs de difficultés de recrutement par les responsables d'entreprises interrogés.

Les dispositifs liés aux formations obligatoires ne semblent pas être directement considérés comme une contrainte, mais plutôt comme un facteur de réduction du nombre de candidats disponibles, car les entreprises ne peuvent plus se tourner vers le vivier constitué par les possesseurs du simple permis de conduire poids lourd.

Éléments explicatifs de la pénurie pour les entreprises ayant recruté récemment

| | Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Peu d'accord | Pas du tout d'accord |
|--|----------------------|-----------------|--------------|----------------------|
| Pas assez de candidatures | 32 % | 12 % | 34 % | 32 % |
| Niveau de formation insuffisant | 45 % | 14 % | 27 % | 14 % |
| Candidats potentiels pas assez motivés | 59 % | 12 % | 21 % | 8 % |
| Horaires contraignants | 26 % | 14 % | 13 % | 47 % |
| Faible mobilité géographique | 20 % | % | 11 % | 64 % |
| Des candidats Absences du domicile de plusieurs journées | 28 % | 6 % | 4 % | 61 % |
| Manque d'expérience des candidats | 62 % | 11 % | 12 % | 14 % |
| Dispositifs réglementaires FIMO/FCOS | 63 % | 8 % | 7 % | 22 % |
| Jeunes peu attirés par le métier | 44 % | 10 % | 12 % | 33 % |
| Saisonnalité de l'activité | 51 % | 6 % | 3 % | 40 % |

Pour les entreprises ayant recruté, les problèmes liés aux difficultés de recrutement n'ont pas pour principale origine, le manque de candidatures, mais plutôt, les dispositifs réglementaires, le manque d'expérience des candidats, et leur manque de motivation, un triptyque, qui n'est pas sans rappeler les éléments explicatifs des difficultés de recrutement évoquées par les entreprises ayant des recrutements en cours.

Dans un marché du travail tendu et complexe, les difficultés rencontrées par les entreprises, surtout celles qui ont des recrutements en cours tendent à s'exacerber et à être mises en exergue, ce qui peut expliquer le décalage dans la perception du marché du travail entre les entreprises ayant des recrutements en cours et celles qui les ont effectués, ce d'autant plus que la plupart des besoins de recrutement se font dans l'urgence.

**V - PRATIQUES DE RECRUTEMENT
DES ENTREPRISES :
ENQUETE QUALITATIVE**

L'échantillon des entreprises enquêtées a privilégié à la fois la taille des entreprises, mais également leur activité, dans la mesure où les différentes activités et spécialités qui font partie du transport routier de marchandises, font de plus en plus appel à de nouvelles compétences et par conséquent à des profils de conducteurs différenciés. Il a ainsi été tenu compte des principales spécialités du transport routier de marchandises, une approche du secteur, qui n'est pas toujours visible à travers la convention collective du secteur. Le champ géographique (régional/national/international) couvert par l'activité de l'entreprise a été également spécifié et pris en compte au cours des entretiens.

1. Le constat de la part des responsables d'entreprises de difficultés de recrutement des conducteurs pouvant conduire à une certaine pénurie

Pour la très grande majorité des responsables d'entreprises interrogés, qu'ils déclarent par ailleurs avoir des difficultés de recrutement ou non, il ne fait pas de doute qu'il existe une pénurie de conducteurs et que cette pénurie va aller en s'aggravant.

La perception de la pénurie s'exprime de manière différenciée à travers un certain nombre de constats. Il est à noter que les responsables d'entreprises, à l'image de la presse professionnelle, parlent de pénurie de conducteurs et non de difficultés de recrutement. C'est que pour elles, il s'agit principalement d'un problème quantitatif, les candidats potentiels n'étant pas assez nombreux, pour satisfaire toutes les offres d'emploi émanant des entreprises du secteur du transport routier de marchandises. Elles n'en excluent pas pour autant les aspects qualitatifs de cette pénurie.

Les facteurs inhérents à cette pénurie sont autant conjoncturels que structurels, au vu des réponses et des appréciations des responsables d'entreprises interrogés. Suivant les activités du transport, l'accent est mis sur certains facteurs de la pénurie. Les solutions qu'ils proposent là aussi, diffèrent quelque peu suivant les activités.

L'analyse de la perception du marché du travail des conducteurs routiers par les responsables d'entreprises se fera en s'appuyant en partie sur le travail effectué par A. DUCREST de l'OREF (Observatoire régional de l'emploi, de la formation et du travail) des Pays de la Loire sur le chômage paradoxal et les difficultés de recrutement dans la revue « Futuribles » de juin 2000.

Les causes conjoncturelles et structurelles, quantitatives et qualitatives sont évidemment liées. Elles ne sont pas étanches. Des difficultés de recrutement quantitatives peuvent devenir qualitatives, par un abaissement des niveaux de qualification des recrutés, bien que cela soit difficile pour les conducteurs routiers, du fait de la réglementation liée au « ticket d'entrée » (FIMO). Pour les conducteurs routiers, les difficultés conjoncturelles peuvent par contre devenir structurelles.

Les causes structurelles

Elles concernent les conducteurs routiers, à l'instar d'autres métiers dits « manuels ». Ces difficultés structurelles et quantitatives sont les plus difficiles à résoudre et les plus nombreuses, les responsables d'entreprises interrogés ont souligné un certain nombre de facteurs inhérents à ces difficultés structurelles et quantitatives.

2. Les conditions de travail

Les conditions de travail dans le secteur du transport routier, peuvent être un frein au recrutement des conducteurs. Les chiffres de la CNAM montrent que le secteur du transport routier de marchandises est parmi les plus accidentogènes, même si ceux-ci sont en baisse.

Ce n'est pas tant la conduite en elle-même, qui est la première mise en cause en terme de pénibilité, mais toutes les tâches annexes liées notamment à la manutention, au chargement et au déchargement entre autres. Elles sont la première cause d'accidents dans le secteur. Toujours selon la CNAM, 88 % des accidents surviennent à l'arrêt, contre 12 % seulement pendant un trajet.

La durée du travail est aussi une des données importantes des conditions de travail des conducteurs routiers. L'enquête confiée par la DTT et le SES à la SOFRES, montre que la durée de service moyenne était de 55,9 heures par semaine, celle-ci atteignant même les 62,6 heures pour les grands routiers découchant plus de trois fois par semaine. Peu de professions atteignent de tels niveaux d'horaires, dans une période où le temps de non-travail, notamment de loisir tend à augmenter.

La plupart des responsables d'entreprises interrogés ont conscience de cette situation et n'hésitent pas à invoquer les conditions de travail des conducteurs routiers comme un des éléments participant au refus de certaines personnes, notamment les jeunes, de vouloir exercer cette profession, ou d'y rester. Sur la

pénibilité et les contraintes du travail, un responsable d'une petite entreprise déclare ainsi :

« Les conditions de travail sont physiquement éprouvantes dans le transport, il faut une grande motivation pour faire face à ces conditions de travail. Les conducteurs doivent également rendre sans cesse des comptes sur l'accomplissement de leur service, ce qui leur donne l'impression de ne plus avoir aucune autonomie. »

Un autre affirme, faisant référence à la durée du travail dans certains types de transport, principalement le transport à longue distance ou le transport international :

« Les conducteurs doivent accepter des horaires de travail décalés et souvent ne pas rentrer chez eux tous les soirs ou tous les week-ends. »

Pour certains responsables d'entreprises, bon nombre de postulants au métier de conducteur routier ignorent les contraintes :

« Certains conducteurs sont déçus par un métier dont ils n'envisageaient que le côté conduite, or c'est un métier qui exige la prise en charge ou la participation à l'exécution de nombreuses tâches physiquement éprouvantes, telles que le chargement et le déchargement, sans compter l'aspect parfois salissant. Il existe des jeunes qui croient qu'être chauffeur, c'est faire du tourisme. »

D'une manière générale, les conditions de travail sont surtout mentionnées par les responsables des petites et moyennes entreprises, la plupart étant d'anciens conducteurs ou conduisant encore au gré des besoins de l'entreprise.

La question des conditions de travail se pose aussi bien au niveau de l'offre que de la demande de conducteurs. Les responsables d'entreprises sont conscients du rôle « dissuasif » qu'elles peuvent avoir par rapport à leur type d'activité ou à leur façon de pratiquer cette activité. Ils sont régulièrement confrontés à des conducteurs qui déclinent certains aspects des tâches à accomplir, parfois dès l'entretien d'embauche, ou encore pendant leur période d'essai.

Certaines activités ou organisations du transport comportent des aspects que tous les candidats et même des conducteurs en exercice refusent sur le long ou le moyen terme, mais qui sont constitutifs de la demande de conducteurs sur le marché. Il est ainsi souvent difficile de trouver des conducteurs qui acceptent de « découcher » de manière régulière. Le transport régional a souvent la faveur des conducteurs par rapport au transport national ou international.

Les conditions de travail sont déterminantes pour les conducteurs à la recherche d'un poste, mais elles structurent aussi les préférences et les stratégies de recrutements des responsables d'entreprises. Mais au-delà des conditions de travail inhérentes à l'activité, ce qui est souvent mis en cause, ce sont les pratiques et la gestion des hommes au sein des entreprises.

3. Salaires et conditions d'emploi

Ventilation des revenus mensuels des conducteurs du TRM en 1998

| Nombre de nuitées hors domicile | Salaire | Primes | Frais de route | Total |
|---------------------------------|--------------|------------|----------------|---------------|
| Pas d'éloignement | 7 633 | 312 | 1 846 | 9 791 |
| Eloignement dont : | 8 024 | 254 | 4 151 | 12 429 |
| 1 à 3 nuitées/semaine | 8 001 | 289 | | 12 106 |
| + de 3 nuitées/semaine | 8 042 | 225 | 3 816 | 12 689 |
| | | | 4 422 | |
| Ensemble | 7 850 | 270 | 3 146 | 11 266 |

Source : DTT-SES-SOFRES

L'enquête trimestrielle DTT-SES-SOFRES, décompose le revenu des conducteurs routiers en trois éléments : le salaire, les primes et les frais de route. Cette enquête fait apparaître les constats suivants :

- le salaire de base moyen varie peu avec le rythme et la durée de service des conducteurs routiers,
- la taille de l'entreprise, de même que l'activité (zone longue, zone courte), influent peu sur le salaire de base moyen,
- l'évolution des salaires est limitée au cours de la carrière, l'ancienneté au sein de l'entreprise et l'âge jouant néanmoins un rôle positif,
- la hiérarchisation des revenus des conducteurs routiers s'effectue essentiellement par le biais des éléments variables du revenu.

On constate souvent que les métiers dits « manuels », en difficultés de recrutement sont aussi ceux pour lesquels les salaires sont globalement les plus faibles. Le transport se situe cependant au-dessus de certains secteurs comme

l'hôtellerie- restauration, le textile-habillement, les industries agroalimentaires ou encore le commerce de détail. Les rémunérations ne sont donc pas de manière intrinsèque, seules en cause pour ce qui est des difficultés de recrutement dans le transport routier de marchandises, ce qui ne peut que confirmer la multiplicité des causes liées aux difficultés de recrutement.

S'agissant des rémunérations des conducteurs routiers, les responsables d'entreprises admettent dans leur grande majorité qu'il faudrait les augmenter pour attirer plus de candidats au métier de la conduite et pouvoir aussi garder les conducteurs qui veulent quitter le secteur. Au-delà de la baisse des charges et autres taxes notamment sur les carburants, ils mettent en cause les chargeurs et par-là même le prix peu élevé du transport. Pour eux, une augmentation du prix du transport serait normalement répercutée sur les salaires des conducteurs. Ainsi pour ce responsable d'une entreprise de transport de matières dangereuses :

« Il faut revaloriser les salaires en tenant compte des particularités et de la dangerosité de ce type de transport. »

Un responsable d'une entreprise de messagerie, lui, élabore un véritable programme :

« L'amélioration du marché du travail des conducteurs routiers passe par une revalorisation des salaires et une amélioration des conditions de travail. Il faudrait que les entreprises soient plus unies pour négocier les tarifs et les conditions de travail. Il faudrait fixer un barème français, puis européen unique pour les trajets identiques, quelles que soient les performances du chauffeur, obtenir des clients des augmentations de tarifs pour dégager des marges permettant des augmentations des salaires. »

4. La formation et l'orientation des flux

La formation reste l'une des principales préoccupations des responsables d'entreprises interrogés, qu'il s'agisse de son organisation, des flux ou encore de ses contenus. Elle influence de ce fait le marché du travail des conducteurs routier.

En matière de formation continue, les remarques faites par les responsables d'entreprises portent essentiellement sur le financement de la formation, sa durée pour ce qui est de la FIMO et la difficulté pour les petites entreprises d'organiser cette formation.

« Le coût élevé des formations ne permet pas à des individus de s'autofinancer. Les personnes envisageant de devenir conducteur routier sont contraintes de trouver un mode de financement extérieur, ce qui s'avère souvent difficile pour les entreprises. »

Les formations obligatoires apparaissent pour de nombreuses personnes comme un frein à l'embauche, car elles réduisent le nombre de candidats potentiels, de même qu'elles peuvent poser des problèmes à certaines entreprises du fait de l'indisponibilité des conducteurs.

« Les exigences de la formation actuelle et les coûts générés par la formation ont une double conséquence : les entreprises les plus petites ne peuvent toujours pas financer un bon élément potentiel et elles doivent refuser des candidats possédant une solide expérience, mais ne satisfaisant pas au x conditions d'accès à la profession, c'est à dire la FIMO ou la FCOS. De plus, le FIMO s'étend sur 4 semaines, temps pendant lequel le chauffeur est payé, mais ne travaille pas. »

Le « retour sur investissement », n'est pas toujours garanti en matière de formation, alors que les structures de gestion du marché du travail ne sont toujours aussi efficaces que les responsables d'entreprises le voudraient.

« Les formations obligatoires restreignent l'accès à la profession par leur coût élevé et parce que leur contenu est très difficile pour beaucoup de personnes. On a des difficultés à trouver des conducteurs possédant la FIMO et l'ANPE fait passer le permis poids lourd sans FIMO. »

« Les entreprises sont réticentes à prendre en charge la formation des candidats, financer des formations est un investissement lourd qui risque de ne pas s'avérer rentable, si le candidat quitte l'entreprise dès la fin de sa période de formation. Beaucoup d'employeurs envisagent le financement de la formation comme un risque ou un pari, car elles n'ont pas les moyens de contraindre les bénéficiaires d'une formation à rester dans l'entreprise. »

Quant à la formation initiale, les employeurs interrogés la trouvent inadaptée pour le moment face aux difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises. Pour eux, même les formations en alternance sont très difficiles à mettre en place.

« Les apprentis sont trop jeunes pour conduire et sont affectés à d'autres tâches en « attendant », ce qui risque de les détourner de la profession. »

« Les CAP, BEP ne permettent pas de faire travailler tout de suite la personne. Les candidats ont trop peu de connaissances techniques, ce qui ne permet pas de leur concéder une plus large autonomie. Les formations ne sont pas complètes, car elles ne donnent pas assez d'expérience du monde du travail. Les jeunes ne sont pas assez préparés à affronter les réalités du métier, ce qui contribue à leur donner des idées fausses sur l'étendue réelle du travail. »

5. L'image du métier et du secteur

Pour un secteur ou une profession confronté aux difficultés de recrutement, améliorer son image apparaît comme une évidence. Cette image d'un métier et d'une profession dépend à la fois de sa visibilité, du discours tenu à son égard et surtout des pratiques qui lui sont inhérentes (conditions de travail, salaires, perspectives d'évolution). L'image s'est aussi le souvenir qu'en gardent les gens par rapport à des événements plus ou moins récents, très souvent à travers le miroir grossissant et parfois déformant des médias et notamment de la télévision.

Pour la majorité des responsables d'entreprises, l'image actuelle du secteur auprès du grand public n'est pas très bonne. Elle ne permet pas d'attirer un nombre plus important de candidats au métier de conducteur routier. Ce constat est quasi général quelle que soit la taille ou l'activité des entreprises.

« L'image dévalorisée du conducteur routier joue également sur l'attractivité du métier. »

Certains responsables d'entreprises pensent même, que cette image est mauvaise non seulement auprès du grand public, mais aussi auprès des entreprises clientes. Ces entreprises ont peu de considérations pour les conducteurs.

« Les chauffeurs sont mal perçus et le manque d'égards de certains clients contribue à dégrader l'image des conducteurs et ne permet pas d'attirer plus de jeunes. »

Les mouvements sociaux de ces dernières années sont également considérés comme des événements qui ont contribué à la dégradation de l'image des conducteurs. Ces responsables d'entreprises trouvent que les médias ont couvert ces mouvements sociaux de manière très négative, les conducteurs apparaissant comme de véritables « esclaves de la route ». Ce constat vaut également pour le traitement médiatique des problèmes de sécurité.

« Les mouvements sociaux tendent à attirer l'attention des gens sur les difficultés du métier et découragent certains candidats. »

« L'attitude des médias est déplorable, ils tendent à focaliser l'attention du public sur le moindre accident, ou la moindre infraction et à généraliser, si on contrôlait systématiquement tous les disques, on se rendrait compte que les infractions ne sont pas si nombreuses que ça. »

Un autre facteur contribue selon eux à la dévalorisation de l'image du métier de conducteur auprès du public, c'est le niveau peu élevé de leur rémunération.

« La faible rémunération des conducteurs routiers joue aussi contre la popularité du métier, d'autant plus que la réduction du temps de travail ne permet plus de moduler son salaire en effectuant librement des heures supplémentaires. »

Parallèlement à cette image dégradée de la profession, certains responsables d'entreprises considèrent que cette mauvaise image peut être atténuée par le standing de l'entreprises.

« Le standing de l'entreprise influence la motivation des candidats potentiels. Des véhicules neufs ou bien équipés, ainsi qu'une certification ISO, peuvent orienter d'une façon décisive, le choix d'un candidat ou dissuader les bons conducteurs de quitter l'entreprise. »

La solution passe par une stratégie de communication non seulement auprès du public, mais également auprès des clients, non sans que soit évoquée la nécessaire et difficile unité des transporteurs et un changement de stratégie par rapport aux revendications du secteur. Ce vœu émane surtout des petites entreprises.

« Le manque d'information sur la profession entretient une mauvaise image du métier, même si les lois sont mieux respectées qu'avant. Ainsi des campagnes de promotion ou des journées portes ouvertes pourraient être organisées par les entreprises en mettant l'accent sur les nombreux débouchés du secteur, en vue de mieux présenter la réalité du métier, les outils de pointe utilisés par les chauffeurs et les possibilités d'évolution de carrière. »

« Il faut changer de stratégie d'action, la grève n'est pas nécessairement utile pour faire bouger les choses et peut même être contrariante pour les petites entreprises. Au lieu de bloquer les routes, l'arrêt de l'approvisionnement surtout

dans la grande distribution, aurait plus d'impact, car il permettrait de mieux réaliser l'importance vitale du transport dans la vie courante. »

Les causes conjoncturelles

Dans une période croissance maintenue, pour ne pas dire de forte croissance, si l'on se reporte aux prévisions de l'INSEE, avec 3,5 % de croissance prévue pour l'année 2000, le transport se trouve en concurrence avec les autres secteurs de l'économie, en matière de recrutement. La croissance s'accompagne d'une baisse du chômage qui toujours suivant les mêmes prévisions devrait atteindre 9,2 % à la fin de l'année.

Depuis les premiers trimestres de 1997, la situation de l'emploi reste bien orientée, suivant en cela la conjoncture économique. Ce qui commence à poser des problèmes de recrutement pour un certain nombre de métiers. Les conducteurs routiers sont concernés, comme le montre l'étude de la DARES (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques), parue dans la revue du Ministère de l'emploi et de la solidarité. « Premières informations et premières synthèses » de juin 2000.

Après une amélioration de l'emploi de près de 2 % entre mars 1997 et janvier 1999, on a assisté à accélération spectaculaire des embauches dans les métiers de la conduite surtout chez les conducteurs routiers. Les offres d'emploi recensées par l'ANPE se sont ainsi accrues de plus de 22 % entre décembre 1997 et décembre 1999. Parallèlement à cette augmentation des offres, on a assisté à un net recul des demandes d'emploi (-20 %), les indicateurs de tension de la profession sont orientés à la hausse avec un doublement en trois ans du rapport offres/demandes enregistrées.

6. La reprise de l'économie conjuguée à la réduction du temps de travail perçus comme facteur aggravant des difficultés de recrutement de conducteurs routiers

L'amélioration de la situation économique et par conséquent de l'emploi est une chose dont sont conscients la plupart des responsables d'entreprises rencontrés lors des entretiens. Ils établissent parfaitement la relation existant entre cette embellie économique et les difficultés que certains d'entre eux rencontrent dans leur recrutement des conducteurs routiers. Ils se rendent notamment compte qu'ils sont en « concurrence » les uns les autres dans l'embauche ou la conservation de bons conducteurs, cette concurrence pouvant devenir exacerbée à certaines périodes de l'année ou encore dans certaines zones géographiques de

l'espace national. Certains estiment que la conjugaison de la reprise économique et des lois relatives à la réduction du temps de travail entre autres, est un facteur aggravant des difficultés de recrutement.

« Les lois sur la réduction du temps de travail ne sont pas adaptées à la reprise actuelle, ce sont des lois de période de crise, aujourd'hui, tout le monde recrute en même temps, d'où des difficultés à trouver de bons conducteurs. »

7. Le tarissement du vivier que constituaient les conducteurs formés pendant leur service militaire

L'Armée de conscription a toujours constitué un vivier non négligeable de conducteurs routiers. En 1997, l'Armée de terre a formé 15 000 conducteurs pour ses besoins. On estime à environ 30 % le nombre de ces conducteurs peu expérimentés qui aspiraient à travailler dans le transport. Si l'obligation désormais de détenir une attestation FIMO pour exercer le métier de conducteurs a effectivement fait chuter le nombre de postulants, les autorités militaires pensent qu'après une période de transition de trois à quatre ans, l'armée professionnelle pourra fournir au secteur, 8000 conducteurs plus qualifiés et plus motivés.

Une grande majorité des employeurs, estime que la suppression du service national a considérablement réduit le potentiel de candidats au métier de conducteurs routiers en accentuant de ce fait les difficultés de recrutement.

« L'armée ne fournit plus de conducteurs satisfaisant aux exigences des formations actuelles. De plus, le service militaire n'étant plus obligatoire, il ne constitue plus une source de personnes possédant au moins le permis de conduire poids lourd. »

Toutes ces difficultés de recrutement conjoncturelles et structurelles ont poussé les responsables d'entreprises à mettre en place des stratégies de recrutement de conducteurs plus ou moins adaptées à la situation de chacun d'entre eux.

8. Des pratiques de recrutement qui reflètent un marché du travail sous tension

Les recrutements se font en fonction des exigences, du degré d'urgence, des types de transport et de l'activité de l'entreprise. Le recours à l'intérim autrefois décrié par les responsables d'entreprises illustre assez bien les voies et moyens mis en œuvre par les entreprises dans leur stratégie de recrutement de conducteurs.

« On recourt à l'intérim pour palier à des situations d'urgence telles que les remplacements, les périodes de congés ou de surcroît d'activité. »

L'intérim apparaît comme un moyen de recrutement et de sélection des conducteurs. La période d'intérim permettant de jauger les différents candidats et de voir s'ils s'adaptent aux exigences de l'entreprise.

« La période d'intérim est considérée comme une période d'essai, à l'issue de laquelle l'embauche est possible. »

Mais malgré l'urgence, certains n'arrivent pas à s'y faire à l'intérim. Il s'agit très souvent des PME, dont les modes de gestion des personnels de conduite et les contraintes de travail sont souvent différentes des entreprises plus importantes. Une plus grande autonomie est très souvent demandée aux conducteurs dans ces petites entreprises et les relations entre les conducteurs et son employeur se caractérisent par une plus grande proximité, pour ne pas dire une certaine « complicité ». L'intérim dans ce cas ne répond pas toujours favorablement à leurs attentes.

« L'intérim ne permet pas de trouver des personnes de confiance. »

Les recrutements par le biais de l'ANPE pourtant en nette progression si on se fie aux différentes sources statistiques, ne trouve toujours pas grâce auprès de nombreux employeurs. Ils ne comprennent pas que l'ANPE, avec ses nombreux demandeurs d'emploi inscrits, ne puisse satisfaire leurs demandes dans des délais très rapides. Il n'est pas toujours aisé pour les employés de cet organisme, de comprendre les exigences des entreprises du secteur du transport routier de marchandises. Il existe un décalage important entre les résultats de l'ANPE et l'image qu'en ont une partie des employeurs.

« Le recrutement par l'ANPE est difficile parce que les gens ne croient plus à l'ANPE. On prend souvent des risques en acceptant les candidats envoyés par l'ANPE, souvent à défaut d'autres candidatures. »

Si le recrutement par voie d'annonces dans les journaux constitue une pratique assez répandue, les employeurs déclarent également recruter par le biais de candidatures spontanées et s'adressent parfois aux organismes de formation.

Il ressort des entretiens que la pratique privilégiée en matière de recrutement par les responsables d'entreprises passe par les réseaux relationnels, professionnels grâce aux conducteurs dans les entreprises les plus importantes et plus largement dans les petites entreprises.

« Utiliser les relations personnelles ou professionnelles permet de laisser à ses relations d'effectuer le travail de recherche et de présélection des candidats. Cette sélection est effectuée par des personnes connaissant parfaitement les méthodes de travail, le fonctionnement et les exigences de l'entreprise. Les chauffeurs ainsi engagés, s'intègrent plus rapidement et se révèlent être très rapidement opérationnels. »

La dimension spatiale joue un rôle de plus important en matière de recrutement. On peut parler ainsi d'une segmentation spatiale du marché du travail des conducteurs routiers. Les entreprises situées en zones rurales semblent éprouver moins de difficultés de recrutements que celles qui sont situées en zone urbaine ou périurbaine fortement industrialisée ou à proximité de zones logistiques importantes (Orléans). Un responsable d'une entreprise située en zone rurale affirme ainsi

« Je n'ai pas de problèmes de recrutement, car je reçois chaque jour deux ou trois candidatures spontanées. »

VI - CONCLUSION

L'étude a permis de dégager un certain nombre de points concernant le marché du travail des conducteurs routiers de marchandises.

- Un transfert des conducteurs du compte propre vers le compte d'autrui, mouvement qui confirme l'externalisation des fonctions logistiques, notamment le transport par les entreprises industrielles et commerciales.
- Contrairement à la plupart des autres secteurs de l'économie, les moins de 26 ans sont très peu représentés dans le transport routier de marchandises, avec les trois quarts des effectifs compris entre 26 et 50 ans et une population presque exclusivement masculine.
- Le recrutement en CDI est devenu un élément de fidélisation et un moyen d'attirer les conducteurs, des recrutements par ailleurs à forte saisonnalité, puisqu'ils sont concentrés entre juin et octobre, avec une mobilité interentreprises élevée.
- L'augmentation des offres d'emplois ces dernières années se heurte à une baisse régulière des demandes d'emploi, au niveau de l'ANPE, signe évident de tensions sur le marché du travail des conducteurs routiers de marchandises. Des offres émanant surtout des petites entreprises, ce qui peut amener à se poser la question du renforcement de la « dualisation » du secteur entre les petites entreprises « tractionnaire » et les grandes de plus en plus tournées vers d'autres prestations logistiques.
- Le marché du travail des conducteurs routiers de marchandises est de plus en plus tendu, si l'on se réfère au taux de tension (ratio offre/demandes), qui augmente de manière régulière surtout pour les conducteurs routiers (1,31 en 1999) par rapport aux conducteurs livreurs (0,57).
- Les formations obligatoires, FIMO et surtout FCOS ainsi que les CFP sont en très forte augmentation, mais cette augmentation ne semble pas pour le moment du moins quantitativement répondre aux demandes des entreprises.
- Les recrutements sont généralement caractérisés par l'urgence et la taille de l'entreprise apparaît comme l'un des facteurs les plus discriminants, avec des petites entreprises plus nombreuses à vouloir recruter dans des délais plus courts.

- Les critères de recrutement privilégient savoir être (motivation, sérieux rigueur) et la formation, l'expérience professionnelle autrefois principal critère de recrutement ne l'est plus surtout pour les PME.
- Plus l'entreprise est petite, plus elle a recours aux relations personnelles ou professionnelles pour recruter, alors que le rôle de l'ANPE semble se renforcer.
- Les difficultés de recrutement sont croissantes avec la taille de l'entreprise. Des difficultés qui pour les entreprises ont des éléments explicatifs liés essentiellement au manque de motivation des candidats et aux dispositifs réglementaires qui limitent les candidatures potentielles.
- Les responsables d'entreprises reconnaissent également que ces difficultés de recrutement sont liées aux conditions de travail, aux salaires et aux conditions d'emploi, à l'image du secteur du transport routier, pour ce qui est des causes structurelles, alors que les difficultés liées aux causes conjoncturelles sont attribuées à la reprise économique conjuguée à la réduction du temps de travail, ainsi qu'au tarissement du vivier que constituaient les conducteurs formés pendant leur service militaire.

Le transport routier de marchandises à l'instar d'autres secteurs de l'économie rencontre aujourd'hui des difficultés de recrutement, ce qui le cas selon l'INSEE de plus de la moitié des entreprises industrielles. Ce qui en d'autres termes signifie que le transport routier de marchandises se trouve en concurrence avec les autres secteurs sur le marché du travail. Entre les causes structurelles et conjoncturelles inhérentes à cette situation, on peut évoquer d'autres facteurs aggravants, que sont les perspectives démographiques et la poursuite de la croissance économique.

Il s'agit donc pour le transport routier de marchandises et d'une manière générale pour la branche transport et les autres acteurs du transport, d'agir à la fois sur l'offre et la demande, pour qu'en terme de qualifications et d'aspirations l'adéquation au sens large du terme puisse s'établir entre cette offre et cette demande, sur le marché du travail des conducteurs routiers, ce d'autant plus que cette situation semble se retrouver au niveau européen.

Le marché du travail des conducteurs routiers présente pour le moment des contours assez flous au niveau européen, avec des différences somme toutes importantes suivant les pays.

Peu d'études pour le moment ont été effectuées en la matière, mais les informations recueillies par l'IRU (Union Routière Internationale), auprès de ses adhérents montre que des phénomènes liés aux difficultés de recrutement de conducteurs routiers sont apparus en Grande Bretagne et aux Pays Bas, deux pays dans lesquels le transport routier tient une place importante. Certaines entreprises de Grande-Bretagne commencent même à débaucher des conducteurs français.

En Allemagne, les politiques publiques ont surtout consisté à une réduction de la précarité de l'emploi et de lutte contre le chômage avec des mesures concernant la flexibilité de l'emploi, l'externalisation de certaines activités industrielles et commerciales et le développement de la sous-traitance, particulièrement dans le transport routier, ont poussé certaines entreprises allemandes à encourager leurs conducteurs salariés à se mettre à leur propre compte, devenant ainsi des sous-traitants de leurs anciens employeurs.

Les effets pervers de cette pratique ont par la suite été quelque peu corrigés par les autorités allemandes. On peut néanmoins dire que le niveau de chômage actuel en Allemagne limite les effets de trop fortes tensions sur le marché de l'emploi des conducteurs routiers, surtout qu'il n'existe pas comme en France de dispositifs réglementaires de type FIMO ou FCOS.

La Belgique pays essentiellement de transit, soutient les propositions d'harmonisation des conditions de travail des conducteurs routiers dans l'Union Européenne et ne semble pas connaître pour le moment des problèmes particuliers en matière de recrutement de conducteurs routiers.

Quant à l'Espagne, les problèmes qu'elle connaît sont surtout liés à l'extrême atomisation de son secteur des transports. La restructuration et la modernisation du secteur, l'amélioration du marché du travail ont fait apparaître selon les autorités espagnoles, les premiers signes de difficultés de recrutement de conducteurs pour les entreprises ibériques.

Si l'on ne peut véritablement parler d'un marché du travail des conducteurs routiers à l'échelle européenne, les observations faites dans les différents pays de l'Union Européenne montrent que la non-harmonisation des conditions de travail des conducteurs peut à moyen terme déstabiliser ce marché, surtout avec l'intégration des ex pays de l'Est. La libération du transport routier de marchandises est effective depuis le premier juillet 1998. Elle nécessite une harmonisation des conditions de la concurrence en Europe. L'harmonisation des conditions sociales et de la concurrence passe par :

- L'intégration des règles sociales qui déterminent les coûts de la main d'œuvre.
- L'extension des règles sociales à la formation professionnelle et la clarification de la situation juridique des conducteurs extra-communautaire travaillant dans les entreprises de la Communauté Européenne.

VII - QUELQUES PROPOSITIONS

Certaines pistes de réflexion ou moyens d'action peuvent être suggérés en vue d'améliorer le marché du travail des conducteurs routiers. Ces pistes concernent essentiellement les flux, avec notamment des actions à long terme en se basant sur les constats faits tout au long de l'étude. Certains observateurs du monde du travail s'accordent à dire que les publics du marché du travail sont plus ou moins sensibles aux attraits des différents métiers. Ainsi les jeunes sont sensibles à l'image du métier, les femmes aux conditions de travail et les demandeurs d'emploi aux salaires. Il faut en outre ajouter que le transport routier de marchandises se trouve en matière de recrutement non seulement en concurrence avec les autres secteurs, qui emploient de conducteurs, mais également avec le compte propre. Les propositions portent donc sur :

- une féminisation de la profession, avec des aménagements matériels et organisationnels au sein des entreprises de transport, car les femmes constituent la moitié des demandeurs d'emploi,
- des actions en direction des demandeurs d'emploi, notamment ceux de longue durée, en soutenant leur motivation par des projets individuels et collectifs aboutissant sur une reconnaissance sociale et professionnelle,
- une orientation des flux de jeunes vers les métiers de la conduite en les intégrant pendant leurs études à de vrais projets d'entreprise ce qui pose, il est vrai, le problème de la poursuite d'études,
- l'appel à une main d'œuvre étrangère, en dernier ressort, mais dans un cadre bien défini tenant compte à la fois des règles sociales et de la concurrence et aussi des problèmes liés à la sécurité. L'appel à cette main d'œuvre suppose donc une harmonisation des règles sociales et de la formation des conducteurs.

Il faudrait également développer une visibilité et une reconnaissance de la profession vis-à-vis du grand public, ce qui contribuerait à :

- renforcer la relation sortants de formation et secteur du transport,
- drainer vers le métier en général et le secteur du transport routier de marchandises en particulier, un public de demandeurs d'emploi plus âgés et détenteurs en général d'une expérience professionnelle antérieure.

VIII - ANNEXES

GRILLE D'ENTRETIEN « MARCHE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS »

| | |
|---|--|
| <p>Entreprise</p> <p>Nombre de salariés</p> <p>Nombre de conducteurs</p> <p>Activités (nationale/régionale/internationale)</p> <ul style="list-style-type: none"> -transport de lots -messagerie -fret express -déménagement -frigorifique -matières dangereuses -Autres | |
| <p>Recrutements (en cours/récents)</p> <p>Si en cours</p> <ul style="list-style-type: none"> - délais | |
| <p>Critères de recrutements</p> | |
| <p>Profil des conducteurs recherchés</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Si difficultés de recrutements quels en sont les motifs ?</p> | |
| <p>S'il n'y a pas de difficulté de recrutement, pourquoi pensez-vous qu'on parle de pénurie de conducteurs ?</p> | |
| <p>Suggestion pour améliorer le marché du travail des conducteurs routiers</p> | |

Synthèses des critères de recrutement par spécialité

| Spécialités | Critères par spécialité | Critères toutes spécialités |
|------------------------------------|---|---|
| Transport de lots et groupage | Disponibilité, sens relationnel, vocation/motivation. Permis, FI MO, FCOS | Sens relationnel, disponibilité, motivation/vocation, expérience. Permis, FI MO, FCOS, ADR |
| Transport sous température dirigée | Disponibilité, expérience, connaissances géographiques. Permis, FI MO, FCOS. | |
| Messagerie | Expérience, disponibilité, sens relationnel, capacité à remplir diverses tâches (manutention, chargement), propreté, débrouillardise/autonomie. Permis, FI MO ; FCOS | |
| Transport de matières dangereuses | Expérience, disponibilité. Permis, FI MO, FCOS, ADR | |
| Vrac solide et liquide | Expérience. Permis, FI MO, FCOS | |
| Transport de véhicules | Disponibilité/flexibilité, sens relationnel. Permis, FI MO, FCOS | |
| Opérateurs rail-route | Présentation, expérience. Permis, FI MO, FCOS. | |
| Déménagement | Débrouillardise, motivation/vocation, honnêteté. Permis, FI MO, FCOS | |

QUESTIONNAIRE ENQUETE QUANTITATIVE

étiquette adresse

rectifier les mentions inexactes

1 - Avez-vous des recrutements de conducteurs en cours, à l'heure actuelle ? 1 Oui 2 Non
(aller en Q10)

2 - Si, Oui
Combien de recrutements envisagez-vous en ce moment ? : _____

3 - Pour quelles catégories de conducteurs ?
S'agit-il plutôt de conducteurs de zone Régionale Nationale Internationale
Si plusieurs catégories différentes
combien (approximativement) de recrutements sont envisagés ? _____

Considérer seulement la catégorie de conducteurs pour laquelle la demande est la plus importante ...

(si plusieurs catégories de conducteurs) 1 2 3

4 - Dans quels délais avez-vous besoin de cet emploi ou de ces emplois ?

- 1 Immédiatement
- 2 Dans la quinzaine à venir
- 3 Dans le mois à venir
- 4 Dans les trois mois à venir (ou plus)

5 - Quel est **votre principal critère** de recrutement pour ce conducteur (ou cette catégorie d'emploi de conducteur) ? (prendre en note le premier critère cité spontanément)

6 - Parmi les critères de recrutement suivants, pour cette catégorie d'emploi, quel sont à votre avis les deux critères les plus importants ? (numéroter 2 critères – ne pas rectifier si différent de l'affirmation spontanée)

- ___ 1 La motivation
- ___ 2 Le sens des relations commerciales avec le client
- ___ 3 L'expérience professionnelle (si retenu indiquer expérience souhaitée)
 - 1 1 à 2 ans
 - 2 2 à 5 ans
 - 3 5 ans et +
- ___ 4 Le sérieux et la rigueur
- ___ 5 La possession d'une formation spécifique à la conduite (hors permis, ex : FIMO, CFP, CAP, etc.)
- ___ 6 La possession de la FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité)
(prendre en note les justifications spontanées éventuelles)

11 - Considérons si vous voulez, **le dernier recrutement de conducteurs effectués ...**

S'agissait-il plutôt de conducteurs de zone Régionale Nationale Internationale

*Si plusieurs catégories différentes,
combien (approximativement) de recrutements ont été effectués ? _____*

Considérer seulement la catégorie de conducteurs pour laquelle la demande est la plus importante ...

(si plusieurs catégories de conducteurs) 1 2 3

12 - Combien de temps cela a-t-il pris pour procéder au recrutement de ce conducteur (ou de cette catégorie d'emploi de conducteur) ?

- 1 Quelques jours
- 2 Une quinzaine
- 3 Un mois
- 4 De un à trois mois
- 5 Plus de trois mois

13 - Quel a été pour de ce conducteur (ou cette catégorie d'emploi de conducteur) le critère de recrutement **le plus déterminant** ? *(prendre en note le premier critère cité spontanément)*

14 - Parmi les critères de recrutement suivants, pour cette catégorie d'emploi, quel ont été votre avis les deux critères les plus importants ? *(numéroter 2 critères – ne pas rectifier si différent de l'affirmation spontanée)*

- ___ 1 La motivation
- ___ 2 Le sens des relations commerciales avec le client
- ___ 3 L'expérience professionnelle *(si retenu indiquer expérience souhaitée)*
 - 1 1 à 2 ans
 - 2 2 à 5 ans
 - 3 5 ans et +
- ___ 4 Le sérieux et la rigueur
- ___ 5 La possession d'une formation spécifique à la conduite (hors permis, ex : FIMO, CFP, CAP, etc.)
- ___ 6 La possession de la FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité)

(prendre en note les justifications spontanées éventuelles)

15 - Pour procéder au recrutement de ce conducteur (ou de cette catégorie d'emploi de conducteur) êtes-vous passés par ? (*plusieurs réponses possibles*)

- 1 L'ANPE
- 2 Les petites annonces
- 3 Les candidatures spontanées
- 4 Une agence d'intérim (*si retenu, indiquer si*)
 - 1 pratique systématique
 - 2 pratique occasionnelle
- 5 Les relations personnelles ou professionnelles
- 6 Un organisme de formation professionnel (ex : Auto école, AFT, PROMOTRANS ...)
- 7 Un lycée d'enseignement
- 8 Une autre voie, laquelle ?

16 - Avez-vous éprouvé des difficultés de recrutement pour l'embauche de ce conducteur (ou de cette catégorie d'emploi de conducteur) ?

- 1 Oui
- 2 Non

Si Oui, lesquelles et pour quelles raisons à votre avis ?
(*prendre en note le premier critère cité spontanément – deux critères maximum*)

17- Parmi les difficultés possibles de recrutement que l'on peut évoquer pour le recrutement de ce conducteur (ou de cette catégorie d'emploi de conducteur), êtes-vous tout à fait, plutôt, peu ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes... (*entourer*)

| | TOUT A FAIT D'ACCORD | PLUTOT D'ACCORD | PEU D'ACCORD | PAS DU TOUT D'ACCORD |
|--|-------------------------|--------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Il n'y a pas assez de candidatures | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Le ou les candidats ont un niveau de formation insuffisant | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Le ou les candidats ne sont pas assez motivés | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Le ou les candidats ne sont pas assez disponibles (horaires) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Le ou les candidats ne sont pas assez mobiles géographiquement | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Le ou les candidats ne souhaitent pas avoir des déplacements de plusieurs jours | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Le ou les candidats n'ont pas assez d'expérience | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Les dispositifs de formation obligatoire ont contribué à réduire le nombre de candidats disponibles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Les jeunes ne sont pas attirés par le métier de conducteur | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. La saisonnalité de l'activité limite le nombre de candidats dans les pointes d'activité | 1 | 2 | 3 | 4 |

